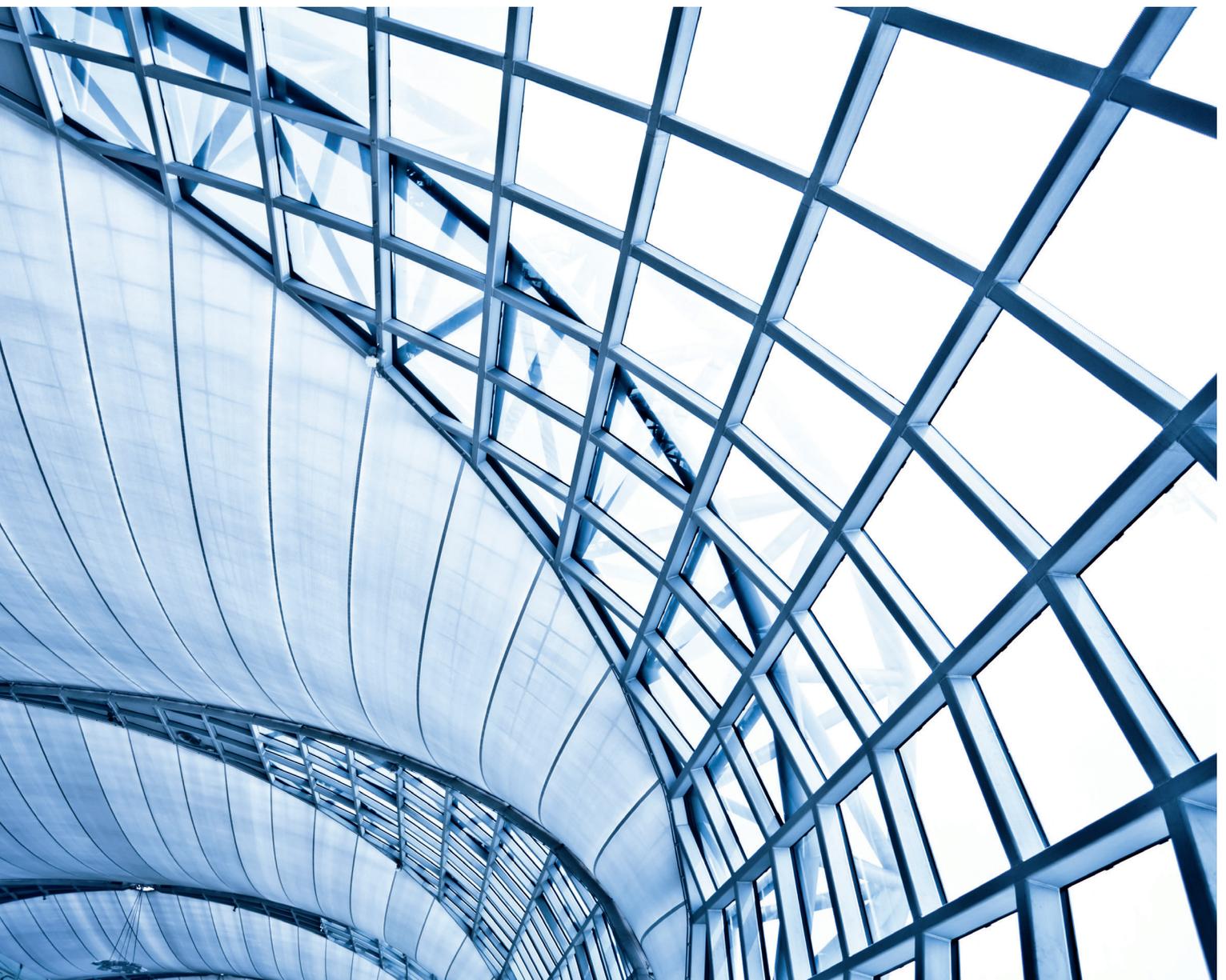


# Professorinnen entscheiden mit

Professorinnen und Professoren in der Selbstverwaltung an  
niedersächsischen Hochschulen - Zugänge, Motivationen und Beteiligungen

# 2017



# Impressum



## Projekt „Professorinnen entscheiden mit“

Professorinnen und Professoren in der Selbstverwaltung an niedersächsischen Hochschulen - Zugänge, Motivationen und Beteiligungen

## Projektleitung und Herausgeberin:

Dipl.-Sozialwiss. Helga Gotzmann  
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Leibniz Universität Hannover

## Wissenschaftliche Projektdurchführung:

Johanna Johannsen, M.A.  
In Kooperation mit Prof. Dr. Eva Barlösius  
Leibniz Forschungszentrum Wissenschaft und Gesellschaft (LCSS)

Im Auftrag der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter



Gefördert durch das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur



Niedersächsisches Ministerium  
für Wissenschaft und Kultur

## Gestaltung

[www.jdesign-agentur.de](http://www.jdesign-agentur.de), Hannover

## Fotos

Titelbild: shutterstock/© Denis Babenko  
Bildagentur Fotolia.com: S. 4 ©denisismagilov; S. 6 ©adria\_ilie825; S. 10 ©jk 991; S. 19 ©Robert Kneschke;  
S. 20 ©contrastwerkstatt; S. 21 ©lenetsnikolai; S. 22 ©Monkey Buisness; S. 25 ©Natee Meepian; S. 33 ©pressmaster; S. 34 ©Jakub Jirsák;  
S. 41 ©photographee.eu; S. 61 ©vege; S. 66 ©Chopard Photography

Stand 2017

# Vorwort



Die Landeskonferenz der niedersächsischen Gleichstellungsbeauftragten, das Ministerium für Wissenschaft und Kultur und die Leibniz Universität Hannover legen im Rahmen der niedersächsischen Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ die Studie „Professorinnen und Professoren in der Selbstverwaltung an niedersächsischen Hochschulen - Zugänge, Motivationen und Beteiligungen“ 2017 vor. Die Studie hält sich eng an die drei Handlungsfelder der Dialoginitiative:

- Geschlechtergerechte Personalentwicklung
- Geschlechtergerechte Führungskultur
- Geschlechtergerechte Beteiligungskultur

Im Vordergrund dieser Studie stehen Themen und Fragen der geschlechtergerechten Beteiligungskultur bei Professorinnen und Professoren.

Die Projektdurchführende Johanna Johannsen ist der Frage nachgegangen: Sind Professorinnen trotz ihrer geringen Zahl mit ca. 25% in Niedersachsen an den Hochschulentscheidungen beteiligt? Und wenn ja, wie hoch ist der Anteil der Professorinnen, die in den niedersächsischen Hochschulorganen und -gremien mitarbeiten?

Eine interessante und einzigartige Studie wurde hier für den deutschen Wissenschaftsraum vorgelegt. Es handelt sich um einen Vergleich, der den Zugang von Professorinnen und Professoren zu den Gremien und Organen detailliert beschreibt. Zwei zentrale Ergebnisse der Studie sind:

1. Professorinnen beteiligen sich entsprechend ihrem Gesamtanteil von 25% in Niedersachsen in der akademischen Selbstverwaltung an niedersächsischen Universitäten und Fachhochschulen.
2. Die gesetzlichen Vorgaben und die Empfehlungen der Forschungsorganisationen führen zur Besetzung von Professorinnen in Leitungsfunktionen und Gremien.

Diese Ergebnisse zeigen zum einen die Wirksamkeit von Gesetzen und Empfehlungen deutscher Wissenschaftsinstitutionen für die Gleichstellungsarbeit. Hiermit sind unter anderem die Quotenregelungen im Hochschulgesetz und als Beispiel die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG gemeint. Zum anderen wird deutlich, dass Professorinnen großes Interesse haben, den universitären Alltag mitzugestalten.

„Die Überzahl der Professoren in den Leitungspositionen erklärt sich nicht durch eine geringere Beteiligung der Professorinnen, sondern durch den generell geringeren Frauenanteil in der Studie wie auch in der Grundgesamtheit Niedersachsens. Professorinnen beteiligen sich in zentralen Leitungsfunktionen entsprechend ihrem Anteil unter den Professuren und sind hier demnach nicht unterrepräsentiert“ (Seite 35). Als Handlungsempfehlungen werden abgeleitet, dass die Aktivitäten der Hochschulen, die Zahl der Professorinnen insgesamt zu erhöhen, verstärkt werden müssen. Um die Hochschulen geschlechtergerecht zu gestalten, sollten Instrumente entwickelt werden, um die Arbeit in Gremien wertzuschätzen.

Ich bedanke mich bei Johanna Johannsen für diese herausragende Projektarbeit. Frau Prof. Barlösius danke ich für ihre wissenschaftliche Begleitung und Begutachtung. Mein herzlicher Dank geht auch an alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Studie. Dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur danke ich für die Förderung.

Dipl.-Sozialwiss. Helga Gotzmann  
Leiterin des Projektes, Mitglied im Arbeitsausschuss der LNHF und Gleichstellungsbeauftragte der Leibniz Universität Hannover



# Professorinnen entscheiden mit | Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	<b>05</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>08</b>
<b>2 Executive Summary</b>	<b>09</b>
<b>3 Ausgangslage</b>	<b>10</b>
3.1 Professuren in Deutschland und Niedersachsen 2014 .....	10
3.2 Akademische Selbstverwaltung .....	11
3.3 Gesetzliche Anordnung über die Beteiligung von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung ..	12
3.4 Das Geschlechterverhältnis in den niedersächsischen Präsidien, Senaten und Dekanaten .....	12
3.5 Zwischenfazit .....	15
<b>4 Forschungsstand</b>	<b>16</b>
4.1 Das Geschlechterverhältnis in der Wissenschaft – Historischer Rückblick .....	16
4.2 Gleichstellungspolitik und Gleichstellungsarbeit .....	16
4.3 Das aktuelle Geschlechterverhältnis in der Wissenschaft .....	17
4.4 Forschung zu Professorinnen und Professoren in der akademischen Selbstverwaltung .....	18
4.5 Forschungsbeitrag dieser Studie .....	20
<b>5 Theorieansätze</b>	<b>21</b>
5.1 Individualpsychologische Erklärungsmuster .....	21
5.2 Biografische Erklärungsmuster .....	21
5.3 Zwei-Kulturen-Ansatz .....	21
5.4 Homosoziale Kooptation .....	22
<b>6 Daten und Methoden</b>	<b>23</b>
6.1 Erhebungsmethode/Erhebungszeitraum .....	23
6.2 Datengrundlage .....	23
6.3 Auswertungsmethode .....	24
6.4 Deskription der soziodemografischen und stellenbezogenen Angaben der Teilnehmenden (Lebens- und Berufssituation) .....	26
6.5 Repräsentativität .....	32
<b>7 Ergebnisse</b>	<b>34</b>
7.1 Leitungsfunktionen .....	35
7.2 Mitgliedschaften .....	43
7.3 Gremientätigkeit .....	48
7.4 Keine zentrale Gremientätigkeit .....	50
7.5 Keine Gremientätigkeit .....	53
7.6 Öffentliche Gremiensitzungen .....	53
7.7 Entlastung .....	53
7.8 Wahrnehmung von Gremienarbeit .....	58
7.9 Netzwerke .....	60
<b>8 Fazit und Handlungsempfehlungen</b>	<b>62</b>

## Professorinnen entscheiden mit | Inhaltsverzeichnis

<b>9 Quellenverzeichnis</b>	<b>67</b>
a) Literatur.....	67
b) Gesetze .....	69
<b>10 Anhang</b>	<b>70</b>
10.1 Soziodemografische Angaben: Soziale Herkunft .....	70
10.2 Überblick über die Verteilung in Stichprobe und Grundgesamtheit (Repräsentativität) .....	71
10.3 Fragebogen .....	73



## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Anteil von Professorinnen und Professoren bundesweit und an niedersächsischen Hochschulen.....	11
Tabelle 2:	Geschlechterverhältnis an niedersächsischen Präsidien und Senaten .....	13
Tabelle 3:	Dekane/Dekaninnen an niedersächsischen Hochschulen .....	14
Tabelle 4:	Übersicht der Antworten an den Hochschulen .....	24
Tabelle 5:	Herleitung und Darstellung der Signifikanzniveaus .....	25

## Abbildungsverzeichnis

Diagramm 1:	Retrospektive Qualifikationsverläufe – 1986–2005 und 1996–2015 im Vergleich .....	17
Diagramm 2:	soziodemografische Angaben – Geschlecht .....	26
Diagramm 3:	soziodemografische Angaben – Alter .....	26
Diagramm 4:	soziodemografische Angaben – Familienstand .....	27
Diagramm 5:	soziodemografische Angaben – Kinder .....	27
Diagramm 6:	soziodemografische Angaben – Heirat nach Alter .....	28
Diagramm 7:	soziodemografische Angaben – Kinder nach Alter .....	28
Diagramm 8:	stellenbezogene Angaben – Professur .....	29
Diagramm 9:	stellenbezogene Angaben – Stellensituation .....	30
Diagramm 10:	stellenbezogene Angaben – Dauer der Professur .....	30
Diagramm 11:	stellenbezogene Angaben – Ruf .....	31
Diagramm 12:	stellenbezogene Angaben – Hochschulart .....	31
Diagramm 13:	stellenbezogene Angaben – Fächergruppe .....	32
Diagramm 14:	Leitungsfunktionen – Beteiligung zentral .....	35
Diagramm 15:	Leitungsfunktionen – Beteiligung dezentral .....	37
Diagramm 16:	Leitungsfunktionen – die erste .....	38
Diagramm 17:	Leitungsfunktionen – Dauer bis erste .....	39
Diagramm 18:	Leitungsfunktionen – Zugangsweise .....	40
Diagramm 19:	Leitungsfunktionen – Kriterien Zusammensetzung .....	42
Diagramm 20:	Leitungsfunktionen – Aussagen Wahl .....	43
Diagramm 21:	Mitgliedschaft – Beteiligung zentral .....	44
Diagramm 22:	Mitgliedschaft – Beteiligung dezentral .....	45
Diagramm 23:	Mitgliedschaft – die erste .....	46
Diagramm 24:	Mitgliedschaft – Dauer bis erste .....	47
Diagramm 25:	Mitgliedschaft – Zugangsweise .....	47
Diagramm 26:	Gremientätigkeit – Gründe .....	49
Diagramm 27:	Keine zentrale Gremientätigkeit – Gründe .....	50
Diagramm 28:	Keine zentrale Gremientätigkeit – Vorstellung zentral .....	51
Diagramm 29:	Keine zentrale Gremientätigkeit – Anreiz .....	52
Diagramm 30:	Öffentliche Gremiensitzungen – Teilnahme .....	53
Diagramm 31:	Öffentliche Gremiensitzungen – Protokolle .....	53
Diagramm 32:	Entlastung – Lehrermäßigung .....	54
Diagramm 33:	Entlastung – weitere Möglichkeiten .....	54
Diagramm 34:	Entlastung – Anreiz .....	55
Diagramm 35:	Entlastung – strukturell .....	56
Diagramm 36:	Wahrnehmung von Gremienarbeit – Wahrnehmung .....	58
Diagramm 37:	Wahrnehmung von Gremienarbeit – Zustimmung .....	59
Diagramm 38:	Netzwerke – Zustimmung .....	60
<hr/>		
Diagramm A39:	soziodemografische Angaben – Eltern .....	70
Diagramm A40:	soziodemografische Angaben – Staatsangehörigkeit .....	70
Diagramm A41:	soziodemografische Angaben – Migrationshintergrund .....	71
Diagramm A42:	Repräsentativität – Altersgruppen .....	71
Diagramm A43:	Repräsentativität – Hochschulart .....	72
Diagramm A44:	Repräsentativität – Besoldungsgruppen .....	72
Diagramm A45:	Repräsentativität – Fächer .....	73

# 1 Einleitung

## Die akademische Selbstverwaltung ist eine tragende Säule im deutschen Wissenschaftssystem.<sup>1</sup>

Die Mitglieder der Hochschule haben „das Recht und die Pflicht, an der Selbstverwaltung und der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule in Organen, beratenden Gremien und Kommissionen mit besonderen Aufgaben mitzuwirken“ (§16 Abs. 2 NHG). Mindestens 40 % der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein (§16 Abs. 6 NHG). Diese Vorgabe entspricht jedoch nicht immer der Realität: Die Verteilung von Frauen und Männern in der akademischen Selbstverwaltung ist meist nicht ausgeglichen. Unter den Professorinnen und Professoren ist der Anteil von Frauen besonders gering und diese Gruppe stellt in den häufigsten Fällen den Großteil der Mitglieder in den Gremien und Kommissionen.

Durch die Mitbestimmung in der akademischen Selbstverwaltung können Professorinnen und Professoren entscheidenden Einfluss auf die Hochschulentwicklung nehmen – es ist wichtig, dass Frauen dabei gleichermaßen mitbestimmen und gestalten können. Um für Chancengerechtigkeit an der Hochschule zu sorgen und so die Qualität der Hochschule durch Gleichstellung sichern zu können, bedarf es daher Untersuchungen mit dem Ziel, den geringen Anteil von Frauen in Gremien und Leitungspositionen zu erklären. Die Gründe für den geringen Professorinnenanteil sind jedoch bisher kaum erforscht worden.

Das Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK), die Niedersächsische Landeshochschulkonferenz (LHK) und die Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) haben 2014 eine Dialoginitiative mit dem Titel „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ initiiert, bei der drei Handlungsfelder näher beleuchtet wurden: die geschlechtergerechte Personalentwicklung, die geschlechtergerechte Führungskultur und die geschlechtergerechte Beteiligungskultur.

Anknüpfend an das dritte Handlungsfeld der geschlechtergerechten Beteiligungskultur führt das Hochschulbüro für ChancenVielfalt der Leibniz Universität Hannover in Kooperation mit dem Leibniz Forschungszentrum für Wissenschaft und Gesellschaft (LCSS) das LNHF-Projekt „Professorinnen und Professoren in der Selbstverwaltung an niedersächsischen Hochschulen“ durch. Das vom MWK geförderte Projekt stellt die Zugänge,

die Motivationen und Beteiligungen von Professorinnen und Professoren in der akademischen Selbstverwaltung in den Fokus.

Die 2015 von den hannoverschen Gleichstellungsbüros durchgeführte Pilotstudie „Professorinnen in Gremien und Leitungsfunktionen“ an den hannoverschen Hochschulen (Hochschule Hannover, Hochschule für Theater, Musik und Medien Hannover, Leibniz Universität Hannover, Medizinische Hochschule Hannover, Tierärztliche Hochschule Hannover) konnte bereits sehr informative und erkenntnisreiche Ergebnisse liefern und erste Empfehlungen für den Bereich Frauen in Gremien und Leitungspositionen für die Dialoginitiative benennen.

Für die neue Studie wurde der Fragebogen der Pilotstudie überarbeitet und erweitert und richtete sich nun an alle niedersächsischen Professorinnen und Professoren, um landesweit repräsentative Ergebnisse zu generieren und auch geschlechterspezifische Differenzen aufzeigen zu können.

Ziel der Studie ist es, Anstoß zur Entwicklung und Gestaltung attraktiver Leitungsfunktionen und Gremienarbeit zu geben und insbesondere Möglichkeiten zu finden, den Anteil von Professorinnen zu erhöhen. Dafür wurden vorab zwei Forschungsfragen generiert, die anhand der Daten beantwortet werden sollten:

„Sind Professorinnen in der akademischen Selbstverwaltung unterrepräsentiert?“ und „Unterscheiden sich Professorinnen und Professoren im Zugang, in der Motivation und Wahrnehmung von akademischer Selbstverwaltung?“

Das folgende Kapitel enthält eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse. Um einen Überblick über den Untersuchungsgegenstand zu erhalten, wird in Kapitel 3 zunächst die aktuelle Ausgangslage an niedersächsischen Hochschulen dargestellt und es werden erste Annahmen zu möglichen Ergebnissen getroffen. Kapitel 4 zeigt den bisherigen Forschungsstand zur Thematik auf. Welche theoretischen Mechanismen zur Erklärung der geringen Zahl an Professorinnen in der akademischen Selbstverwaltung wirken könnten, wird im Kapitel 5 anhand einiger Theorieansätze zur „leaky pipeline“ nachgegangen. Im Anschluss werden die Erhebungsmethode und die Datengrundlage sowie die Auswertungsmethode (Kap. 6) beschrieben, um schließlich auf die einzelnen Ergebnisse der Themenblöcke im Fragebogen einzugehen (Kap. 7). Den Abschluss des Berichts bilden die Zusammenfassung der Ergebnisse und die Ableitung politischer Handlungsempfehlungen (Kap. 8).

<sup>1</sup> Möhlmann 2015: 224

## 2 Executive Summary

Für die Studie „Professorinnen und Professoren in der Selbstverwaltung an niedersächsischen Hochschulen“ wurde Anfang des Jahres 2016 ein Online-Fragebogen an alle niedersächsischen Professorinnen und Professoren verschickt, der sich mit den Zugängen, Motivationen und Beteiligungen in Leitungsfunktionen und Mitgliedschaften befasst. Zudem wurden Daten zur Berufs- und Lebenssituation erhoben.

Von insgesamt 795 Teilnehmenden mit Geschlechtsangabe stammen 277 von Professorinnen (30,6%) und 518 von Professoren (57,3%). Nach der Einsetzung von Gewichtungsfaktoren konnte das Geschlechterverhältnis dem in Niedersachsen angepasst (25,1% zu 74,9%) und die Ergebnisse so als repräsentativ für ganz Niedersachsen eingestuft werden.

Die grundsätzliche Beteiligung in den Organen, Gremien und Kommissionen fällt mit über 94% aktiven Personen insgesamt sehr hoch aus.

Die zentralen Ergebnisse zu den vorab generierten Forschungsfragen werden nun kurz vorgestellt.

### Sind Professorinnen in der akademischen Selbstverwaltung unterrepräsentiert?

**Ergebnis 1 – Beteiligung:** Professorinnen beteiligen sich entsprechend ihrem Gesamtanteil von 25% in Niedersachsen in der akademischen Selbstverwaltung an niedersächsischen Universitäten und Fachhochschulen.

**Ergebnis 2 – Beteiligung:** Die gesetzlichen Vorgaben und Empfehlungen der Forschungsorganisationen führen zur Besetzung von Professorinnen in Leitungsfunktionen und Gremien.

### Unterscheiden sich Professorinnen und Professoren im Zugang zur akademischen Selbstverwaltung?

**Ergebnis 3 – Zugang:** Professorinnen werden schneller in Gremien aktiv und entscheiden sich in ihrer Zugangsweise strategischer. Professoren werden häufiger gefragt und ermutigt.

### Unterscheiden sich Professorinnen und Professoren in der Motivation zur akademischen Selbstverwaltung?

**Ergebnis 4 – Motivation:** Professorinnen engagieren sich häufiger aus hochschulpolitischer

Motivation und wegen der Vernetzungsmöglichkeiten in Gremien, Professoren sehen häufiger als die Professorinnen die Gremienarbeit als Pflicht.

### Unterscheiden sich Professorinnen und Professoren in der Wahrnehmung von akademischer Selbstverwaltung?

**Ergebnis 5 – Allgemeine Wahrnehmung der Gremienarbeit:** Die Zufriedenheit mit dem strukturellen und zeitlichen Ablauf von Gremien ist bei beiden Geschlechtern verbesserungswürdig.

**Ergebnis 6 – Wahrnehmung der Entlastungssituation:** Professorinnen und Professoren wünschen sich mehr Entlastungsmöglichkeiten.

**Ergebnis 7 – Wahrnehmung von Netzwerken:** Professorinnen finden es schwieriger, sich in das bestehende Netzwerk zu integrieren, und nutzen deswegen den formalen Weg über Gremien mehr, um zu netzwerken, als Professoren.

### 3 Ausgangslage

Um untersuchen zu können, welche Ursachen und Mechanismen hinter der Tatsache stehen, dass es weniger Professorinnen in der akademischen Selbstverwaltung gibt als Professoren und ob man in diesem Zusammenhang von einer Unterrepräsentanz sprechen kann, soll ein detaillierter Blick auf das Geschlechterverhältnis unter den Professuren und in den Gremien und Leitungsfunktionen geworfen werden. In diesem Zusammenhang wird die akademische Selbstverwaltung in ihren Grundzügen erklärt und es werden ihre formalen Voraussetzungen vorgestellt.

#### 3.1 Professuren in Deutschland und Niedersachsen 2014

Für eine Übersicht der Besetzung der Professuren in Bund und dem Land Niedersachsen wird als Datenmaterial auf die Zahlen des Statistischen Bundesamts von 2014 zurückgegriffen. Das Statistische Bundesamt stellt jährlich in der Reihe „Bildung und Kultur“ Zahlen zum Hochschulpersonal in Deutschland zur Verfügung.

<sup>2</sup> Die Bundesbesoldungsordnung W (W steht für Wissenschaft) wurde 2002 durch das

Professorenbesoldungsreformgesetz (ProfBesReformG) eingeführt und löst die frühere Besoldungsgruppe C ab. Sie regelt die Bezüge von Professorinnen und Professoren. Es gibt drei Besoldungsgruppen: W1 ist für die Juniorprofessuren vorgesehen. Professorinnen und Professoren an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen, Kunsthochschulen und Fachhochschulen werden nach den Besoldungsgruppen W2 und W3 besoldet. Bei W3 ist das Grundgehalt am höchsten. In Niedersachsen werden Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen allerdings nur auf W2- und nicht auf W3-Professuren berufen.

Bei den Besoldungsgruppen W2 und W3 sind zusätzliche Leistungsbezüge (z. B. für besondere Leistungen, für die Übernahme von Funktionen in der akademischen Selbstverwaltung oder aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen) möglich, sodass stärker als bisher die individuelle Leistung berücksichtigt werden soll (Detmer & Preißler 2006: 50ff.).

In Tabelle 1 wird die Besetzung der Professuren insgesamt sowie die Besetzung in der höchsten Besoldungsstufe W3/C4 nach Geschlecht und Bund/Land dargestellt.<sup>2</sup>

Bundesweit gibt es insgesamt 45.749 Professuren, von diesen befinden sich 14.784 (32,3%) in der höchsten Besoldungsstufe. Im Land Niedersachsen sind es 3.627 Professuren, davon 1.064 in W3/C4 (29,4%).

Von den 45.749 Professuren bundesweit sind 10.062 mit Frauen besetzt, was einem Anteil von Frauen von 22% entspricht. Dementsprechend sind 78% der Professuren in Deutschland mit Männern besetzt. Etwas geringer ist die Diskrepanz zwischen den Geschlechtern in Niedersachsen mit 25,1% Professorinnen (910) und 74,9% Professoren (2.713) (Statistisches Bundesamt 2015 (c): 41f.).

2006 lag der Anteil von Frauen unter den Professorinnen im Bund noch bei 15,2% und in Niedersachsen bei 20,2%, sodass sich der bundesweite Anteil von Professorinnen um fast sieben Prozentpunkte und in Niedersachsen um fast fünf Prozentpunkte erhöht hat (Statistisches Bundesamt 2007: 50ff.).

Die Zahlen zu der W3/C4-Besoldung der Professorinnen und Professoren zeigen, dass es nicht nur weniger Professorinnen als Professoren gibt, sondern dass die Professorinnen ebenfalls seltener in der höchsten Besoldungsstufe W3 bzw. früheren



C4 eingestellt werden als ihre männliche Kollegen: Bundesweit sind von den Professorinnen 26,2% auf eine W3/C4-Stelle berufen worden, während sich die Professoren zu 34% in dieser Besoldungsstufe befinden. In Niedersachsen liegt der Anteil an Professorinnen in W3/C4-Besetzung bei 24,0% und bei den Professoren bei 31,2%. Männer werden demnach zu mehr als sieben Prozentpunkten häufiger in der höchsten Besoldungsstufe eingestellt

Durch den geringeren Anteil an Professorinnen generell (quantitativ) und den zusätzlich geringeren Anteil an Besetzungen von Professorinnen in W3/C4 (qualitativ) ergibt sich für Niedersachsen, dass von allen 3.627 vergebenen Professuren nur 6%, und zwar 218, mit Frauen in W3/C4 besetzt worden sind. Im Vergleich: Die Professoren in W3/C4, an der Zahl 846, machen einen Anteil von 23,3% aller 3.627 Professuren in Niedersachsen aus. Die Differenz in der Besetzung von Professuren ist mit 5,8% Professorinnen in W3/C4 zu 26,6% Professoren in W3/C4 bundesweit noch etwas höher als in Niedersachsen (Statistisches Bundesamt 2015 (c): 41f.).

**Tabelle 1:**

Anteil von Professorinnen und Professoren bundesweit und an niedersächsischen Hochschulen 2014

	<b>Bund</b>	<b>Niedersachsen</b>
<b>Professuren insgesamt</b>	45.749	3.627
davon in W3/C4	14.784 (32,3%)	1.064 (29,4%)
<b>Professorinnen insgesamt</b>	10.062 (22,0%)	910 (25,1%)
davon in W3/C4	2.639 (26,2%)	218 (24,0%)
<b>Professoren insgesamt</b>	35.687 (78,0%)	2.713 (74,9%)
davon in W3/C4	12.145 (34,0%)	846 (31,2%)
Professorinnen in W3/C4 von allen Professuren insgesamt	2.639 von 45.749 (5,8%)	218 von 3.627 (6,0%)
Professoren in W3/C4 von allen Professuren insgesamt	12.145 von 45.749 (26,6%)	846 von 3.627 (23,2%)

Quelle: Statistisches Bundesamt 2015 (c): 41f.

Die Zahlen machen deutlich, dass Frauen unter den Professuren unterrepräsentiert sind. Dabei sieht das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) bei der Neuberufung von hauptberuflichem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal vor, dass die Beschäftigungsmöglichkeiten öffentlich auszuschreiben sind und Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden sollen, „solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 vom Hundert nicht erreicht hat“ (§ 21 Abs. 3 NHG).

### 3.2 Akademische Selbstverwaltung

Die Professorinnen und Professoren haben als Mitglieder der Hochschule „das Recht und die Pflicht, an der Selbstverwaltung und der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule in Organen, beratenden Gremien und Kommissionen mit besonderen Aufgaben mitzuwirken“ (§ 16 Abs. 2 NHG). Die akademische Selbstverwaltung gehört, neben Forschung und Lehre, zu den traditionellen Dienstaufgaben der Professorinnen und Professoren.

Die akademische Selbstverwaltung umfasst alle Gremien und gewählten Ämter der Hochschule, in denen Entscheidungen zur Hochschulentwicklung getroffen werden, z. B. in der Gestaltung von Lehre, Studium und Forschung.

Es gibt vier Mitgliedergruppen, die die Zusammensetzung der Gremien bestimmen. Diese sind die Gruppe der Professorinnen und Professoren, die Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Gruppe der

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung (MTV) und die Gruppe der Studierenden (§ 16 Abs. 2 NHG).

Hochschulorganisatorische und -politische Aufgaben werden bestimmten Gremien zugewiesen, für die jede Mitgliedergruppe Vertreter und Vertreterinnen bestimmt. Die Gruppe der Professorinnen und Professoren hat in der Regel die Mehrheit in den Gremien (§ 16 Abs. 3 NHG).

Die Mitwirkung in den Organen, Gremien und Kommissionen als Dienstaufgabe der Professur ist meist mit zusätzlichem Arbeitsaufwand verbunden. Welche Vorteile können die Professorinnen und Professoren dennoch daraus ziehen? Neben einem möglichen finanziellen Ausgleich durch „Funktions-Leistungsbezüge“ für bestimmte Funktionen in der W-Besoldung ergeben sich auch immaterielle Vorteile: Sie erhalten einen Einblick in die politischen Abläufe ihrer Hochschule, sie können sich einbringen und so die Zukunft ihrer Hochschule mitgestalten. Auf ihre persönliche Karriere bezogen, können sie z.B. durch die Mitarbeit in Berufungskommissionen Abläufe in Berufungsverfahren kennen lernen. Zudem können sie die bereits übernommenen Tätigkeiten im Lebenslauf angeben und somit Vorteile erzielen (vgl. Möhlmann 2015: 224).

### 3.3 Gesetzliche Anordnung über die Beteiligung von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung

Grundsätzlich regelt das NHG, dass die Hochschulen „bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern“ fördern und „auf die Beseitigung bestehender Nachteile“ hinwirken (Gleichstellungsauftrag) (§ 3 Abs. 3 NHG). So sollen Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden, solange sie in den jeweiligen Berufsgruppen unterrepräsentiert sind (§ 21 Abs. 3 NHG).

Durch ihre Arbeit in der akademischen Selbstverwaltung nehmen die Mitglieder der Hochschule, und insbesondere die Professorinnen und Professoren, die in der Regel die Mehrheit der Gremien stellen, einen entscheidenden Einfluss auf die Hochschulentwicklung. Es ist wichtig, dass Frauen gleichberechtigt daran teilhaben können. So heißt es im NHG: „Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen sollen Frauen zu einem Anteil von mindestens 50 vom Hundert berücksichtigt werden“ (§ 16 Abs. 5 NHG). „Bei Besetzungen von Organen, Gremien und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden. Mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein“ (§ 16 Abs. 6 NHG).

Diese 40%-Regelung betrifft die zentralen Organe (Präsidium, Hochschulrat und Senat), die Organe der Fakultät (Dekanat und Fakultätsrat) sowie alle anderen Gremien und Kommissionen der Hochschule. Explizit auf das Geschlechterverhältnis eingegangen wird im NHG zusätzlich bei der Besetzung des Hochschulrats und der Berufungskommissionen. So heißt es beim Hochschulrat: „Der Hochschulrat besteht aus sieben Mitgliedern, von denen mindestens drei Frauen sein sollen“ (§ 52 Abs. 2 NHG). Bei der Berufungskommission wird postuliert: „Mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein und die Hälfte davon soll der Hochschullehrergruppe angehören; Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten“ (§ 26 Abs. 2 NHG).

Als weitere Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilnahme an der Hochschulgestaltung seien neben dem NHG die Empfehlungen des Wissenschaftsrats (2006 „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“) sowie die Empfehlungen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG<sup>3</sup> (2008) zu nennen.

### 3.4 Das Geschlechterverhältnis in den niedersächsischen Präsidien, Senaten und Dekanaten

Inwiefern die Vorgaben des NHG von mindestens 40% weiblichen Mitgliedern in Organen, Gremien und Kommissionen der Realität entsprechen, soll anhand des Frauenanteils in den niedersächsischen Präsidien, Senaten und Dekanaten betrachtet werden.

Das MWK stellt jährlich eine Reihe statistischer Angaben zum Thema Frauen an niedersächsischen Hochschulen zusammen. Darunter fällt das Benchmarking von Frauen in den niedersächsischen Präsidien, Hochschul-/Stiftungsräten und Senaten. Für die Studie wurden uns die Zahlen für die Präsidien und Senate der einzelnen Hochschulen mitgeteilt (Tabelle 2).

Während das Präsidium im Wesentlichen durch Professorinnen und Professoren vertreten ist, setzt sich der Senat aus allen Mitgliedergruppen der Hochschule zusammen. Die Gruppe der Professorinnen und Professoren macht dabei den größten Anteil aus: Bei 13 Senatsmitgliedern sind 7 durch Professorinnen und Professoren vertreten, bei 19 Senatsmitgliedern sind es 10 Professorinnen und Professoren. Die 40%-Quote bezieht sich auf die gesamte Zahl der Gremienmitglieder, unabhängig von der Zusammensetzung nach Mitgliedergruppen. Auch wenn uns die Zahlen vom Senat nicht nach Mitgliedergruppen differenziert vorliegen, soll ein Blick auf das Geschlechterverhältnis gelegt werden.

Zahlen zur dezentralen Ebene werden vom MWK nicht erhoben. Um auch auf das Geschlechterverhältnis auf der Fakultäts-/Institutsebene statt nur auf Zahlen der zentralen Ebene blicken zu können, wurde daher eigens der Frauenanteil unter den Dekaninnen und Dekanen der einzelnen Fakultäten in Niedersachsen ermittelt<sup>4</sup> (Tabelle 3). Die Benennung der Hochschulen in den Tabellen richtet sich nach dem NHG (§ 2 Abs. 1 NHG).

#### Geschlechterverteilung in den Präsidien

An 19 niedersächsischen Hochschulen sind 29 der insgesamt 87 Präsidiumsmitglieder weiblich, dies entspricht einem Anteil von Frauen von 33,3% bzw. genau einem Drittel. Die Verteilung an den jeweiligen Hochschulen ist dabei recht unterschiedlich (Tabelle 2). Mit keiner weiblichen Präsidentin oder Vizepräsidentin liegen die Technische Universität Clausthal und die Hochschule Emden/Leer bei 0% Anteil von Frauen, der höchste Anteil von Frauen im Präsidium kann an der Tierärztli-

<sup>3</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft

<sup>4</sup> Es wurde dabei hauptsächlich auf die Internetauftritte der Hochschulen zurückgegriffen. Zahlen zu Studien- und Forschungsdekaninnen und -dekanen wurden nicht ermittelt.

chen Hochschule mit 66,6% verzeichnet werden. Bei 6 der 19 aufgeführten Hochschulen befinden sich ebenso viele Professorinnen wie Professoren im Präsidium (50%). Der Großteil der Hochschulen (10) liegt zwischen 20% und 40% weiblichen Präsidiumsmitgliedern.

### Geschlechterverteilung in den Senaten

Es gibt 272 Senatsmitglieder in Niedersachsen, davon sind 93 Frauen, sodass der Anteil von Frauen ebenfalls bei etwa einem Drittel liegt (34,2%). Ins-

gesamt ist das Geschlechterverhältnis unter den einzelnen Hochschulen ein wenig ausgeglichener als bei den Präsidiumsmitgliedern. Die Tierärztliche Hochschule liegt mit 61,5% Anteil von Frauen erneut deutlich über dem Durchschnitt, die Technische Universität Clausthal und die Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel mit 7,7% und die Technische Universität Braunschweig mit 15,4% darunter. Ansonsten liegt der Anteil von Frauen an den meisten Hochschulen (16) etwa zwischen 25% und 50%.

**Tabelle 2:**

Geschlechterverhältnis an niedersächsischen Präsidien und Senaten (Stand 2016)

Hochschule	Präsidium				Senat			
	insgesamt	m	w	Anteil weiblich	insgesamt	m	w	Anteil weiblich
Technische Universität Braunschweig	6	4	2	33,3%	13	11	2	15,4%
Hochschule für Bildende Künste Braunschweig	4	2	2	50,0%	13	9	4	30,8%
Technische Universität Clausthal	5	5	0	0,0%	13	12	1	7,7%
Universität + Universitätsmedizin Göttingen (Stiftung)	6	3	3	50,0%	13	10	3	23,1%
Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover	4	3	1	25,0%	13	8	5	38,5%
Medizinische Hochschule Hannover	3	2	1	33,3%	13	7	6	46,2%
Tierärztliche Hochschule Hannover (Stiftung)	3	1	2	66,6%	13	5	8	61,5%
Universität Hannover	6	4	2	33,3%	13	9	4	30,8%
Universität Hildesheim (Stiftung)	5	4	1	20,0%	13	6	7	53,8%
Universität Lüneburg (Stiftung)	5	3	2	40,0%	19	11	8	42,1%
Universität Oldenburg	5	3	2	40,0%	13	8	5	38,5%
Universität Osnabrück	4	3	1	25,0%	19	12	7	36,8%
Universität Vechta	4	2	2	50,0%	14	8	6	42,9%
Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel	4	2	2	50,0%	13	12	1	7,7%
Hochschule Emden/Leer	4	4	0	0,0%	13	9	4	30,8%
Hochschule Hannover	4	2	2	50,0%	13	8	5	38,5%
Hochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen	4	2	2	50,0%	19	11	8	42,1%
Hochschule Osnabrück (Stiftung)	6	5	1	16,6%	13	9	4	30,8%
Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth	5	4	1	20,0%	19	14	5	26,3%
<b>Insgesamt</b>	<b>87</b>	<b>58</b>	<b>29</b>	<b>33,3%</b>	<b>272</b>	<b>179</b>	<b>93</b>	<b>34,2%</b>

Quelle: Benchmarking MWK 2016

### Geschlechterverteilung unter den Dekaninnen/ Dekanen

Von insgesamt 94 niedersächsischen Dekaninnen und Dekanen sind 18 weiblich, dies entspricht einem Anteil von Frauen von 19,1%. Auch hier ist die Verteilung an den jeweiligen Hochschulen recht unterschiedlich (Tabelle 3). An der Universität Oldenburg liegt der Frauenanteil mit 83,3%

am höchsten. Einen relativ hohen Frauenanteil von 33,3% unter den Dekaninnen/Dekanen gibt es außerdem an der Technischen Universität Clausthal, an der Universität Vechta (Direktorinnen von Departements) und an der Hochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen. 11 von 15 Hochschulen liegen bei 25% oder darunter. An 4 dieser Hochschulen gibt es keine einzige Dekanin.

**Tabelle 3:**

Dekane/Dekaninnen an niedersächsischen Hochschulen (Stand Juni 2016)

Hochschule	Dekane/Dekaninnen			
	insgesamt	m	w	Anteil weiblich
Technische Universität Braunschweig	6	6	0	0,0%
Hochschule für Bildende Künste Braunschweig*				
Technische Universität Clausthal	3	2	1	33,3%
Universität Göttingen (Stiftung)	12	10	2	16,6%
Universitätsmedizin Göttingen (Stiftung)*				
Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover*				
Medizinische Hochschule Hannover*				
Tierärztliche Hochschule Hannover (Stiftung)*				
Universität Hannover	9	8	1	11,1%
Universität Hildesheim (Stiftung)	4	3	1	25,0%
Universität Lüneburg (Stiftung)	4	4	0	0,0%
Universität Oldenburg	6	1	5	83,3%
Universität Osnabrück	9	9	0	0,0%
Universität Vechta	3	2	1	33,3%
Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel	12	10	2	16,6%
Hochschule Emden/Leer	4	4	0	0,0%
Hochschule Hannover	5	4	1	20,0%
Hochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen	6	4	2	33,3%
Hochschule Osnabrück (Stiftung)	5	4	1	20,0%
Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth	6	5	1	16,6%
<b>Insgesamt</b>	<b>94</b>	<b>76</b>	<b>18</b>	<b>19,1%</b>

Quelle: eigene Erhebung

\*Aufgrund der anderen Organisationsstruktur der fünf medizinischen und künstlerischen Hochschulen in Niedersachsen (keine Fakultäten/Dekanate) wurden diese von der Statistik ausgenommen.

\*\* Direktoren und Direktorinnen von Departements

### 3.5 Zwischenfazit

Anhand der Zahlen der Präsidien, Senate und Dekaninnen/Dekane werden in einem Zwischenfazit erste Annahmen über das Geschlechterverhältnis in der akademischen Selbstverwaltung getroffen, die es mit den Ergebnissen dieser Studie zu überprüfen gilt.

#### Repräsentativität

Die dargestellten Zahlen des MWK-Benchmarking verdeutlichen: Es gibt weniger Professorinnen in den Leitungsfunktionen der akademischen Selbstverwaltung als Professoren. Die Schlussfolgerung dieser Tatsache lautet häufig in Wissenschaft und Politik: Die Professorinnen sind unterrepräsentiert. Repräsentativ vertreten zu sein, bedeutet stellvertretend für eine Gesamtheit stehen zu können. Die Professorinnen in der akademischen Selbstverwaltung sind tatsächlich unterrepräsentiert, wenn die Bezugsgröße alle Frauen in Niedersachsen bzw. bundesweit wären. Dies entspräche auch der Vorstellung, dass Frauen nur dann geschlechtergerecht vertreten sein können, wenn ihnen die Hälfte der Plätze bzw. Stimmen zukommen.

Die eigentliche Gesamtheit als Bezugsgröße für die Repräsentativität von Gremien muss allerdings der Frauenanteil an den Professuren an einer Hochschule bzw. in einem Land sein. Dieser liegt, wie bereits erläutert, im niedersächsischen Durchschnitt bei gerade einmal 25,1%. Repräsentativ vertreten wären die Professorinnen also mit einem Anteil von 25,1% in den niedersächsischen Organen, Gremien und Kommissionen. Mit einem Anteil von Frauen von 33,3% in den Präsidien sind Professorinnen demnach ihrem Geschlechteranteil unter den Professuren entsprechend vertreten.

Die Anteile von Frauen in den Senaten ist, ohne die Verteilung in den Mitgliedergruppen zu kennen, schwer im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Vertretung der Professorinnen und Professoren zu interpretieren. Da aber der größte Anteil (7 von 13 bzw. 10 von 19 Mitgliedern) von der Mitgliedergruppe der Professorinnen und Professoren besetzt wird, erscheinen auch hier Anteile von Frauen von 34,2% angemessen.

Der Blick auf die Besetzung des Präsidiums (und des Senats) lässt vermuten, dass Professorinnen sich ebenso häufig wie die Professoren in der akademischen Selbstverwaltung beteiligen und ihre scheinbare Unterrepräsentanz dem geringen Frauenanteil an den Professuren geschuldet ist und nicht einem geringeren Engagement seitens der Frauen. Um die 40%-Quote erfüllen zu können, müssten sich die 25,1% Professorinnen in Niedersachsen sogar überproportional hoch beteiligen.

#### Formale Vorgaben und Sichtbarkeit

Das NHG gibt sehr konkret vor, dass mindestens 40 von Hundert stimmberechtigten Mitgliedern Frauen sein sollen. Bei Leitungsfunktionen sind die Forderungen etwas abgeschwächt: Hier wird lediglich postuliert, dass bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen Frauen zu einem Anteil von mindestens 50% berücksichtigt werden sollen (§ 16 Abs. 5 NHG). Die letztendliche Besetzung von Leitungsfunktionen unterliegt hingegen keinerlei expliziten Vorgaben.

Mit Blick auf das Benchmarking des MWK zum Präsidium (und Senat) kann festgehalten werden, dass hier die meisten Hochschulen der expliziten Forderung nach 40% Frauen als Mitglieder versuchen nachzukommen, sodass die Anteile von Frauen in Niedersachsen insgesamt bei etwa einem Drittel liegt. Dabei wird das Amt der Vizepräsidentin bzw. des Vizepräsidenten zwar offiziell gewählt, gilt streng genommen aber auch als Mitgliedschaft im Präsidium. So wie eine Senatorin oder ein Senator auch als Mitglied des Senats anzuerkennen ist. Angesichts der expliziten Vorgabe von 40% in Gremien muss also auch bei diesen Ämtern formal von einer 40%-Regelung ausgegangen werden.

Im Vergleich zum Präsidium und zum Senat fällt auf, dass die Anteile von Frauen bei den Leitungsfunktionen des Dekans und der Dekanin mit durchschnittlich 19,1% in Niedersachsen deutlich geringer ausfällt. Dies führt zu der Hypothese, dass das Geschlechterverhältnis in der akademischen Selbstverwaltung durch die fehlenden Vorgaben des NHG explizit zu Leitungsfunktionen mitbestimmt wird und sich die fehlenden Vorgaben negativ auf das Geschlechterverhältnis auswirken.

Eine weitere Erklärung für den geringeren Frauenanteil unter den Dekanen und Dekaninnen im Vergleich zu den Mitgliedern des Präsidiums und des Senats könnte in der unterschiedlichen Sichtbarkeit von zentraler und dezentraler Ebene einer Hochschule liegen. Das MWK und die DFG legen verstärkt ihr Augenmerk auf die Besetzung von Leitungsfunktionen und Gremien der zentralen Ebene. So werden auch für das jährliche Benchmarking nur Zahlen aus der zentralen Ebene zusammengestellt. Aus diesem Grund wird auch die Hochschule besonderen Wert darauf legen, die extern begutachtete zentrale Ebene der akademischen Selbstverwaltung als geschlechtergerecht darzustellen. Schließlich werden im Zuge der Ökonomisierung von Hochschulen Gleichstellungsaspekte auch unter „Profitbestrebungen“ und als „Wettbewerbsvorteil“ immer wichtiger (Blome et al. 2013: 17, 96).<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Dass Geschlechtergerechtigkeit erst durch einen sichtbaren Vorteil und durch Druck von außen umgesetzt wird, zeigte sich z. B. auch zu Beginn der Exzellenzinitiative: Bund und Länder forderten die Universitäten auf, Konzepte zur Förderung der Chancengleichheit zu entwickeln. In der ersten Runde sahen diese eher noch nach „Antragsrhetorik“ aus. Erst nachdem die Gutachterinnen und Gutachter die Konzepte scharf kritisierten, wurden die Forderungen ernst genommen (Ruschenburg et al. 2011: 161).

## 4 Forschungsstand

Dieses Kapitel soll als Ergänzung zur Ausgangslage zunächst einen allgemeinen Überblick über das Geschlechterverhältnis in der Wissenschaft bereitstellen. Dazu wird beginnend ein historischer Rückblick aufgeführt und auf die sich seit den 1990er Jahren institutionalisierte Gleichstellungsarbeit verwiesen. Im Hinblick auf das aktuelle Geschlechterverhältnis wird die sogenannte „leaky pipeline“ vorgestellt und diskutiert. Zum Abschluss werden bisherige Erkenntnisse aus der Forschung speziell zur akademischen Selbstverwaltung aufgezeigt und so Forschungslücken identifiziert, die mit dieser Studie gefüllt werden sollen.

### 4.1 Das Geschlechterverhältnis in der Wissenschaft – Historischer Rückblick

Dass Professorinnen in Deutschland mit einem Anteil von 22% unter den Professuren unterrepräsentiert sind, überrascht wenig, wenn sich der schwere Weg von Frauen an die Hochschulen angeschaut wird: Lange hat sich die Wissenschaft gegenüber den Frauen verschlossen.<sup>6</sup>

Die ersten Universitäten im Mittelalter waren zur Ausbildung des Priesternachwuchses bestimmt. Da die katholische Kirche den Frauen das Priesteramt verwehrt, erhielten sie auch keinen Zugang zu einer Ausbildung (Lundt 1996: 109f.). Auch wenn es eine Debatte um „weibliche Bildung“ durchaus gab, setzte sich durch, dass Frauen auf ihre Funktion als Hausfrau, Gattin und Mutter vorbereitet werden sollten und die Wissenschaft nur ihre Heiratschancen schmälern würde (Niemeyer 1996: 292f.).

Im 19. Jahrhundert wurde diese „ideologische Ausgrenzung“ mit dem Studierverbot zu einem formalen Ausschluss für Frauen zur Universität (Glaser 1996a: 299). Mitte des 19. Jahrhunderts entstand die erste Frauenbewegung. Die Forderungen nach höherer Bildung und der Öffnung der akademischen Berufe bauten politisch Druck auf, sodass ab 1900 die ersten Zulassungsordnungen für Frauen in Deutschland entstanden. 1908 wurde das Immatrikulationsrecht eingeführt, 1911 fand der erste Internationale Frauentag statt und 1923 wurde die erste Frau auf eine ordentliche Professur berufen (Glaser 1996b: 310ff.).

Während der Zeit des Nationalsozialismus, mittlerweile waren ein Drittel aller Studierenden Frauen, wurde die hohe Zahl an Akademikern und besonders an Akademikerinnen stark kritisiert. Neben antisemitischen Gesetzen wurde schließlich festgelegt, dass nur 10% der Abiturienten und Abiturientinnen und 10% der Studienanfängerinnen

und -anfänger weiblich sein durften (Huerkamp 1996: 159ff.).

Auch nach dem Zweiten Weltkrieg wurden in Westdeutschland vorzugsweise Männer (Soldaten, Kriegsversehrte und emigrierte Wissenschaftler) wieder in den Lehrbetrieb aufgenommen. Eine öffentliche Ausschreibung der Professuren gab es nicht und Frauen mussten nach der „Zölibatsklausel“ ohnehin bei einer Heirat aus dem öffentlichen Dienst austreten. Der Marginalisierung von Frauen sollte 1978 mit dem Hochschulrahmengesetz entgegengewirkt werden: Professuren mussten nun öffentlich ausgeschrieben werden. Dennoch blieben Frauen in hohen Positionen an Hochschulen sowohl in der Bundesrepublik als auch in der DDR selten (Müller & Stein-Hilbers 1996: 494ff.).

Eine wichtige Erkenntnis der Frauenbewegung und feministischen Theoriebildungen war zu dieser Zeit, dass Geschlecht als ein soziales Konstrukt verstanden werden muss. Immer mehr etablierte sich ein Forschungsfeld, das Geschlechterverhältnisse in den Strukturen von Wissenschaft und Politik untersucht (Felt et al. 1995: 85).

### 4.2 Gleichstellungspolitik und Gleichstellungsarbeit

Mit Hausens und Nowotnys Buch „Wie männlich ist die Wissenschaft?“ wurde 1986 erstmals untersucht, inwiefern die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft durch die männlich dominierten Strukturen im Wissenschaftsbetrieb erklärt werden kann. Geschlechterfragen wurden mehr und mehr Bestandteil in Forschung und Lehre, so dass nach der Bologna-Reform eigenständige Gender-Studiengänge eingeführt und Professuren zu der Thematik ausgeschrieben wurden.

In den 1990er Jahren wurden Frauenförder- und Gleichstellungspläne gesetzlich in den Hochschulen und Wissenschaftsministerien eingeführt und das Amt der Frauenbeauftragten geschaffen: „Die Arbeit der Frauenbeauftragten in den 1990er Jahren war darauf ausgerichtet, ihre Beteiligung an den Personalverfahren und Gremien zu etablieren und den Gleichstellungsauftrag in Senatsrichtlinien und in die Grundordnung zu institutionalisieren“ (Gotzmann 2006: 257).

Die Gleichstellungsarbeit erhielt Unterstützung durch z. B. Initiativen des CEWS<sup>7</sup> (2003: Hochschulranking nach Gleichstellungsstandards) des BMBF<sup>8</sup> (2007: Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder) und der DFG (2008: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards) (Blome et al. 2013: 15). Auch die Exzellenzinitia-

<sup>6</sup> Für einen detaillierteren Überblick: Blome et al. 2013: 41ff.

<sup>7</sup> Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (Center of Excellence Women and Science)

<sup>8</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung

tive des Bundes und der Länder (seit 2005/06), in Zusammenarbeit mit der DFG und dem Wissenschaftsrat, fordert auf, Konzepte zur Förderung von Chancengerechtigkeit zu entwickeln.

Die Aufgaben und Ziele der Gleichstellungsarbeit haben sich seit den 1990er Jahren immer wieder verändert, erweitert und wurden stetig den neuen Herausforderungen im akademischen Bereich angepasst. So hat sich mittlerweile das Gender-Mainstreaming an vielen Hochschulen etabliert und wird häufig durch eigenständige Familienbüros und das Diversity Management ergänzt (Blome et al. 2013: 16).

#### 4.3 Das aktuelle Geschlechterverhältnis in der Wissenschaft

Eine der größten Herausforderungen der Gleichstellungspolitik ist noch immer, den Frauenanteil in bestimmten Bereichen der Wissenschaft zu erhöhen. Zwar ist dieser in den vergangenen Jahrzehnten auf allen Qualifikations- und Karrierestufen gestiegen (GWK 2015: 10), doch sind Frauen, trotz gleichstellungspolitischer Bemühungen, im Wissenschaftsbetrieb unterrepräsentiert, und zwar „durchgängig umso stärker, je höher die Qualifikationsstufe ist“ (Blome et al. 2013: 56).

Nach den Zahlen des Statistischen Bundesamts liegt der bundesweite Frauenanteil im Studium bis 2014 sehr konstant bei 47,8% (Statistisches Bundesamt 2015a: 13). Bei den abgeschlossenen Promotionen wird im selben Jahr ein Frauenanteil von 45,5% verzeichnet (Statistisches Bundesamt 2015b: 15ff.). Bei den Professuren liegt der Frauenanteil 2014 bei 22%, in der höchstdotierten Besoldungsstufe W3/C4 bei 17,9% (Statistisches Bundesamt 2015c: 40ff.).

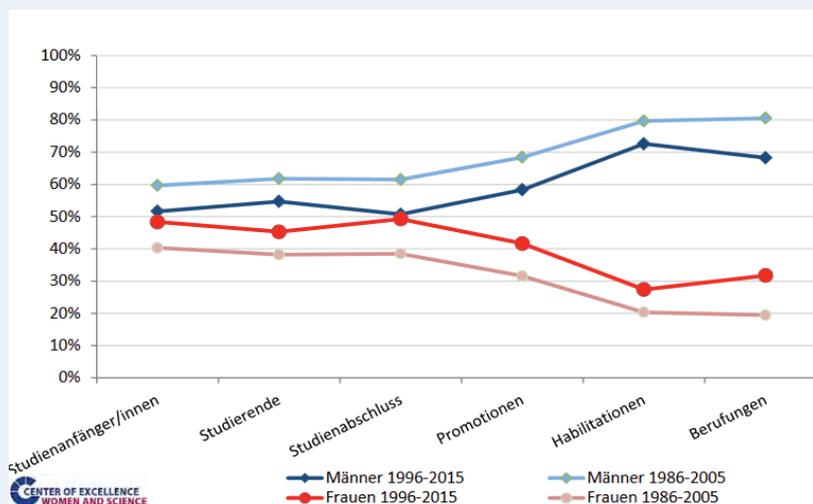
Diese Situation wird häufig als „glass ceiling“ bezeichnet: eine gläsernen Decke, die Frauen daran hindert Führungspositionen einzunehmen (Krais 2000: 34). Noch geläufiger in der Wissenschaftsforschung ist der Begriff der „leaky pipeline“: eine undichte Leitung, aus der die Frauen im Verlauf einer Wissenschaftskarriere verloren gehen würden.

Eine Erklärung für diese „Schere“ im Wissenschaftsbetrieb könnte der geringe „Pool“ an weiblichen Nachwuchskräften sein. Dadurch, dass Frauen in der Vergangenheit seltener studiert haben, würden aktuell weniger Frauen z. B. für Berufungen zur Verfügung stehen. Mit einer mittlerweile fast ausgeglichenen Studienbeteiligung zwischen Männern und Frauen müsste sich der Frauenanteil demnach in den nächsten Jahren automatisch auch auf den höheren Qualifikationsstufen angleichen (Lind 2007: 61).

Um dieser These nachzugehen, hat das CEWS retrospektiv einen idealtypischen Karriereverlauf konstruiert. Zwischen Studienbeginn und Berufung wird eine Qualifikationsdauer von ca. 18 Jahren angesetzt (6 Jahre Studiendauer, 4 Jahre Promotion, 6 Jahre Habilitation und weitere 2 Jahre bis zur Professur) (Lind 2007).

Bei den Berufungen im Jahr 2005 wird als Qualifikationsbeginn das Jahr 1986 festgesetzt, bei den Berufungen im Jahr 2015 wird von einem Studienbeginn im Jahr 1996 ausgegangen (vgl. Abbildung 1).

Der Anteil von Frauen, die ein Studium beginnen, liegt 1996 bei knapp 50%. Der Anteil an Frauen, der idealtypisch nach 18 Jahren (2015) auf eine Professur berufen wird, liegt mit ca. 30% deutlich unter diesem Wert, sodass fehlende weibliche Nachwuchskräfte nicht als Erklärung für das



**Diagramm 1:**  
Retrospektive Qualifikationsverläufe –  
1986–2005 und 1996–2015 im Vergleich  
Quelle: GWK 2015: 11

gegenwärtige Geschlechterverhältnis herangezogen werden können.

Die retrospektive Analyse von Karriereverläufen von 1986 bis 2005 zeigt allerdings auch, dass sich die „Schere“ in den zurückliegenden zehn Jahren zu schließen beginnt (GWK 2015: 11).

Unter den Studierenden und Promovierenden sind Frauen nur in geringem Maße unterrepräsentiert. Die entscheidende Diskrepanz scheint bei den Habilitationen und Berufungen zu liegen. Hier sollten die Zahlen fächerdifferenziert betrachtet werden.

So sei nach Best und Schraudner (2014) eine „leaky pipeline“ in den Natur- und Technikwissenschaften so gut wie gar nicht existent: Sie fanden anhand einer retrospektiven Verlaufsanalyse von Wissenschaftskarrieren in MINT-Fächern heraus, dass der Frauenanteil bei Berufungen nur 5,9 Prozentpunkte unter dem der Studierenden liegt. Der größte Einbruch erfolgt zwischen Promotion und Habilitation, wo auch viele Männer den Wissenschaftsbetrieb verlassen würden (Best & Schraudner 2014: 826f.).

Auch Lind (2007) konnte anhand der gleichen Methodik feststellen, dass die Aufstiegschancen einer Frau geringer werden, je höher der Frauenanteil in dem bestimmten Fach ist. Die größten Differenzen zwischen Studierenden und Erstberufungen zeigen sich in den Sprach- und Kulturwissenschaften, in der Human- und Veterinärmedizin sowie in den Agrar-, Ernährungs- und Forstwissenschaften. In den Ingenieurwissenschaften hingegen ist der Frauenanteil im Qualifikationsverlauf konstant bei ca. 11% (Studienbeginn 1986 – Berufung 2003–2005).

#### 4.4 Forschung zu Professorinnen und Professoren in der akademischen Selbstverwaltung

Während es viele Studien gibt, die sich mit der „leaky pipeline“ bzw. dem Karriereweg im Wissenschaftsbetrieb hin zu einer Professur beschäftigen (z. B. Kahlert 2015; Beaufaÿs et al. 2012; Metz-Göckel et al. 2010; Krimmer et al. 2004), gibt es vergleichsweise wenig Literatur über die Beteiligung von Professorinnen und Professoren in der akademischen Selbstverwaltung. Wird die Professur untersucht, dann geht es meist um die berufliche Situation, die Arbeitszufriedenheit und die Karrieremobilität (Majcher & Zimmer 2010: 698).

Einen interessanten Einblick auch in Bezug auf die akademische Selbstverwaltung bieten hier

Zimmer, Krimmer und Stallmann (2006) mit ihrem Beitrag „Winners among Losers: Zur Feminisierung der deutschen Universitäten“. Sie befragten über 1.100 Professorinnen und Professoren u. a. zu ihrer Wahrnehmung des beruflichen Umfeldes. Das Ergebnis zeigte, dass Professorinnen sich als ein weniger anerkanntes und integriertes Mitglied in ihrer Hochschule fühlen als die Professoren. Die Professoren sind allerdings in sehr hohem Maße davon überzeugt, dass ihre weiblichen Kolleginnen gleichermaßen anerkannt und integriert wären wie sie selbst. Ein ähnliches Bild spiegelt sich bei der Akzeptanz von Frauen in Führungspositionen wider: Während 72,9% der Professoren der Meinung sind, dass Frauen in Führungspositionen generell akzeptiert werden, sehen das nur 36,8% der Professorinnen so. Zimmer et al. sprechen in diesem Zusammenhang von versteckter Diskriminierung. Weiter konnten sie feststellen, dass Frauen sich durch administrative Aufgaben und durch die Lehre häufiger belastet fühlen als die Professoren (Zimmer et al. 2006: 48ff.).

Die internationale Vergleichsstudie der European Commission „She Figures“ stellt alle drei Jahre die Situation von Frauen in Wissenschaft und Forschung dar, so zum Beispiel den Anteil von Frauen unter den Hochschulleitungen. Insgesamt ist der Anteil weiblicher Hochschulleitungen (Präsidentinnen/Rektorinnen/Kanzlerinnen) von 2010 zu 2014 in den EU-Ländern von 15,5% (27 EU-Länder) auf 20,1% (28 EU-Länder) gestiegen. Innerhalb der 28 EU-Länder gibt es erhebliche Unterschiede. So sind es in Frankreich 10,2% Frauen, die eine Hochschule leiten, in Serbien 53,8%. Deutschland liegt mit 16,5% im internationalen Vergleich im unteren Drittel (vgl. European Commission 2016: 140f.).

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern (GWK) veröffentlicht jährlich Datenmaterial zu Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Bei den Daten der GWK (2015) werden, anders als in der Statistik von „She Figures“, mehrere Personen zur Hochschulleitung gezählt. So liegt der Frauenanteil an Positionen in der Hochschulleitung im Jahr 2014 bei insgesamt 24,5%. Gegenüber dem Vorjahr beträgt die Steigerung des Frauenanteils an Positionen in der Hochschulleitung 2 Prozentpunkte.

Wie beim MWK liegt der Fokus von „She Figures“ und den Zahlen der GWK erneut auf der zentralen Hochschulebene. Zudem kann keinerlei Aufschluss darüber gegeben werden, welche Motivationen, Gründe und Schwierigkeiten hinter der Beteiligung stehen. Diesen Aspekten wurde mit zwei Studien nachgegangen, deren Durchführung und Ergebnisse im Folgenden aufgeführt werden.

### Pilotstudie „Professorinnen in Gremien und Leitungsfunktionen“ an den hannoverschen Hochschulen (2015)

Anfang 2015 wurde im Rahmen der Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur die Umfrage „Professorinnen in Gremien und Leitungsfunktionen“ durchgeführt, die als Grundlage dieser Studie diente.

Anhand eines Online-Fragebogens wurden alle Professorinnen der teilnehmenden fünf hannoverschen Hochschulen (Hochschule Hannover, Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover, Leibniz Universität Hannover, Medizinische Hochschule Hannover, Tierärztliche Hochschule Hannover) befragt. Bei den 249 angeschriebenen Professorinnen konnte eine bemerkenswert hohe Rücklaufquote von 66% erzielt werden (n=165).

Von den teilnehmenden Professorinnen geben die meisten an, eine W2/C3-Professur zu bekleiden (39,2%), 5,4% befinden sich in einer W3/C4-Professur, 16,4% in einer W3/C4-Professur mit Leitungsfunktion. 4,2% sind Juniorprofessorinnen (W1).

Die Teilnehmerinnen sind am häufigsten zwischen 45 und 50 Jahre alt (23%). Unter 45 sind insgesamt 21,2% der Professorinnen.

32,7% sind schon einmal Vorsitzende einer Berufungskommission und 30,3% einer Prüfungskommission gewesen. Der Vorsitz einer Berufungskommission wurde dabei zu 70,3% als sehr aufwendig wahrgenommen, der Vorsitz einer Prüfungskommission hingegen deutlich weniger (zu 22%).

Nur 10,9% sind noch nie Mitglied in einem Gremium gewesen. Als häufigste Mitgliedschaft werden die „Berufungskommission“ (72,7%), die „Prüfungskommission“ (45,5%), die „Habitations-/APL-Kommission“ (38,8%) und der „Fakultätsrat“ (34,5%) genannt. Die Mitarbeit in Gremien wird deutlich weniger aufwendig wahrgenommen als die der Vorsitzenden.

Die am häufigsten genannten Gründe für ein Engagement sind: „ich bekomme mit, was an der Hochschule passiert“ (74,2%), „ich kann Prozesse mitgestalten“ (72,4%) und „Gremienarbeit ist wichtig“ (59,0%).

Gegen ein Engagement in Gremien und Leitungsfunktionen sprechen laut Umfrage „ich wurde nicht gefragt“ (66,7%), „meine Forschung ist wichtiger“ (50,0%) und „ich brauche mehr Zeit für die Lehre“ (40,0%). 36,4% geben an: „ich weiß nicht, wie man Mitglied in einem Gremium wird“.



30,0% postulieren „ich brauche meine Zeit für Familien- und Pflegeaufgaben“. Nur 11,1% sagen „Gremienarbeit bringt generell nichts“ und 10,0% „ich hatte keine Lust“.

Entlastungen werden für folgende Bereiche als sinnvollsten erachtet: In der Lehre (51,5%), in der Verwaltung (50,9%) und bei Prüfungen (26,7%). Entlastungen in der Forschung werden kaum gefordert (8,5%).

Die Unterstützung durch wissenschaftliches/künstlerisches Personal stellt den größten Anreiz dar, sich weiterhin oder noch stärker zu engagieren (73,0%), gefolgt von der Berücksichtigung bei der leistungsorientierten Mittelvergabe (69,6%) und der Unterstützung durch Verwaltungsangestellte (65,0%).

### Bedarfserhebung „Frauen in Spitzenpositionen der Leitung von Forschungseinrichtungen“ an der Universität Bremen (2009/10)

Im Wintersemester 2009/2010 wurde mit einer Erhebung unter den Professorinnen der Universität Bremen dem Ziel nachgegangen Frauen in Spitzenpositionen gezielt zu unterstützen. Angeschrieben wurden insgesamt 63 Professorinnen. Mit 46 teilnehmenden Professorinnen konnte eine Rücklaufquote von 73% erzielt werden.



Folgende Kernergebnisse konnten festgehalten werden: 98% der Befragten haben schon in Gremien mitgearbeitet. Die Beteiligung ist auf dezentraler Ebene höher als auf zentraler. 78% der Professorinnen können einen positiven persönlichen Gewinn aus ihrer Gremienarbeit ziehen, etwa dass sie durch die Mitarbeit Kolleginnen und Kollegen besser kennen lernen würden. 39% der Professorinnen haben das Gefühl, keine Anerkennung für ihre Gremienarbeit zu erfahren.

Jede zweite Professorin empfindet die Gremienarbeit als zeitintensiv und 80% wünschen sich Entlastungen an anderer Stelle. Als besonders belastend werden Lehr- und Prüfungsverpflichtungen sowie Verwaltungsaufgaben angesehen.

Als Anreiz für ein stärkeres Engagement werden genannt: Lehrreduktion, Reduktion von Prüfungsverpflichtungen, personelle Entlastung durch Sekretariatsunterstützung oder finanzielle Mittel für studentische Hilfskräfte. Angebote zur Unterstützung in der Personalentwicklung wie etwa Führungskräftetraining werden befürwortet (vgl. Universität Bremen 2010).

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der beiden Erhebungen, dass die Bereitschaft und Beteiligung von Professorinnen in Gremien hoch ist und viele positive Aspekte durch die Gremienarbeit wahrgenommen werden. Zudem kann festgehalten werden, dass sich die Professorinnen für ihre Arbeit in der akademischen Selbstverwaltung (mehr) Entlastung wünschen.

#### 4.5 Forschungsbeitrag dieser Studie

Die Studien der hannoverschen Hochschulen und der Universität Bremen richteten sich ausschließlich an die Professorinnen, sodass die Ergebnisse keine Vergleichsmöglichkeiten mit den Professoren zulassen. Um Gremienarbeit für beide Geschlechter attraktiv zu machen und insbesondere den Frauenanteil erhöhen zu können, ist ein geschlechtsdifferenzierter Blick auf die Wahrnehmung von akademischer Selbstverwaltung jedoch unabdinglich.

Zudem sind die Ergebnisse der vorgestellten Studien durch die recht niedrigen Fallzahlen nur wenig aussagekräftig und auch nur für die jeweilige Hochschule repräsentativ.

Diese Defizite sollen mit dem vorliegenden Bericht geschlossen werden. Dazu wurden Daten erhoben, die sowohl geschlechtsdifferenzierte Analysen zulassen als auch repräsentativ für alle niedersächsischen Professorinnen und Professoren stehen. So können Handlungsempfehlungen ausgesprochen werden, die allgemein für Niedersachsen Gültigkeit beanspruchen.

Neben der erweiterten Datengrundlage unterscheidet sich auch die Auswertungsart von den bisherigen Studien: Es werden nicht nur die Häufigkeitsverteilungen der Antworten aufgezeigt, sondern zusätzlich der Chi-Quadrat-Test angewendet. Mit der Formel des Chi-Quadrat-Tests kann hier ermittelt werden, ob es einen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen den Geschlechtern gibt.

Einen weiteren Beitrag zur aktuellen Forschung zur akademischen Selbstverwaltung bieten die vielen neuen inhaltlichen Erkenntnisse, die durch einen umfangreichen Fragebogen erhoben werden konnten. So wurden nicht nur explizit die Beteiligung, die Motivation und die Zugangsweise zu Gremien und Leitungsfunktionen abgefragt, sondern detaillierte Themenblöcke zur Entlastung, zur Wahrnehmung von Gremienarbeit, zu Netzwerken und zur Mitarbeit in Forschungsverbänden, in der DFG und in Fachgesellschaften erstellt.

## 5 Theorieansätze

In der Forschung existieren unterschiedliche Erklärungsansätze für den geringen Anteil von Professorinnen im Wissenschaftsbetrieb bzw. für das Phänomen der „leaky pipeline“.

In diesem Kapitel sollen vier Theorieansätze vorgestellt werden, um zu zeigen, wie komplex und vielschichtig die Erklärungen für den geringen Frauenanteil in der Wissenschaft ausfallen. So spielen „strukturelle Gegebenheiten der Welt der Wissenschaft, Gewohnheiten des wissenschaftlichen Alltags, informelle Hierarchien und Kommunikationsmuster“ (Krais 2008: 180) eine Rolle, die auch im Hinblick auf die Besetzung von Gremien und Leitungspositionen relevant sein könnten.

Die Ansätze werden kurz einzeln vorgestellt, auch wenn sie nicht strikt voneinander zu trennen sind, sondern sich teilweise überschneiden oder ergänzen.

### 5.1 Individualpsychologische Erklärungsmuster

Die These zur individualpsychologischen Erklärung besagt, dass Frauen weniger karriereorientiert sind als Männer und darüber hinaus ihren Erfolg als geringer einschätzen und deshalb weniger erreichen (Blome et al. 2013: 58).

Mit diesem Ansatz wird das spezifische Geschlechterverhältnis in der Wissenschaft mit den persönlichen Verhaltensweisen und Einstellungen der Frauen erklärt. Es werden hierzu Untersuchungen herangezogen, die zeigen, dass Frauen Erfolge eher als Zufall statt als eigene Leistung wahrnehmen, ihre Kompetenzen eher als niedriger einschätzen und selbstkritischer sind als Männer (Blome et al. 2013: 58). Durch den Effekt einer Selffulfilling Prophecy können sich diese Faktoren negativ auf die eigene Karriere auswirken (Müller 1996: 149f.).

Durch die einseitige Betrachtung des Individuums und das Außerachtlassen der äußeren Bedingungen des Wissenschaftsbetriebs wird diese Theorie in der Forschungslandschaft eher kritisch diskutiert (Blome et al. 2013: 59).

### 5.2 Biografische Erklärungsmuster

Bei den biografischen Erklärungsmustern wird angenommen, dass die „weibliche Normalbiografie“ nicht mit den Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs kompatibel sei (Krais 2000: 20, Blome et al. 2013: 59).

Das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gilt als eine entscheidende Erklärung des geringeren Frauenanteils in der Wissenschaft. Das (frühere) Bild des „Vollblut- und Vollzeitwissenschaftlers“ (Beaufäys 2003: 243) scheint nicht mit der „weiblichen Normalbiografie“ (Krais 2000: 20) in Einklang zu bringen sein. Gerade durch die quantitativen Kriterien im Wissenschaftsbetrieb wie z.B. Publikationsanzahl und Umfang eingeworbener Drittmittel, könnten diejenigen mit zusätzlichen familiären Verpflichtungen einen weniger hohen Statuswert in der Wissenschaft erleiden als die Personen, die keine Kinder haben oder die familiären Aufgaben weitestgehend abgeben können. Und Letzteres treffe immer noch häufiger auf die Männer zu (Blome et al. 2013: 59f.).

Mittlerweile wird dieses biografische Konzept immer mehr diskutiert und kritisiert. So postuliert Lind (2004): „Entgegen weitverbreiteter Vorstellungen hat sich faktische Mutterschaft nicht als zentrales Hemmnis für eine wissenschaftliche Karriere erwiesen. Vielmehr scheint hier vor allem eine Vorstellung der Unvereinbarkeit in eine negative Leistungserwartung gegenüber Wissenschaftlerinnen zu resultieren. [...] Tatsächlich scheint das faktische Vorhandensein von Kindern weniger bedeutsam zu sein als diese Zuschreibungen und negativen Erwartungen“ (Lind 2004: 116).





### 5.3 Zwei-Kulturen-Ansatz

Die zugrunde liegende These dieses Ansatzes ist, dass Frauen in der „Männerwelt Wissenschaft“ einen „Kulturschock“ erleiden, da sie aus ihrer Sozialisation heraus andere Werte und Normen erlernen als Männer. So würden Frauen generell ein anderes Konkurrenzverhalten an den Tag legen und z.B. weniger nach Machtpositionen streben als ihre männlichen Kollegen (Blome et al. 2013: 61, 68).

Zudem würden die Regeln und Praktiken in der Wissenschaft allgemein zugunsten der Männer wirken. Professoren würden Frauen (bewusst oder unbewusst) aus dem Wissenschaftsbetrieb ausschließen, weil sie Angst vor einer Feminisierung ihres Amtes und damit einhergehend vor einem Status- und Prestigeverlust haben (Wetterer 2000: 210f.).

Die Akkulturation in die Wissenschaft wird den Frauen weiter dadurch erschwert, dass die Frauen in der Hochschule kaum weibliche Vorbilder haben, die sie führen und anleiten (Zimmer et al. 2006: 35, European Commission 2016: 140f.).

### 5.4 Homosoziale Kooptation

Die homosoziale Kooptation erklärt die Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftsbetrieb dadurch, dass Männer eher Männer fördern als Frauen.

Nach dem Prinzip der homosozialen Kooptation würden bei Personalentscheidungen und der Besetzung von Führungspositionen „sozial ähnliche“ Personen bevorzugt werden. Durch die Dominanz von Männern in der Wissenschaft seien das dann andere Männer (Wissenschaftsrat 2007: 23f.). Diese, häufig unbewusste, Diskriminierung spiegelt sich auch im Ausschluss der Frauen aus sogenannten Zitierkartellen und informellen Netzwerken wider („old boys network“) (Blome et al. 2013: 62). Frauen würden sich dadurch insgesamt weniger akzeptiert fühlen (Zimmer et al. 2006: 49).

Bei der Ausführung der Theorieansätze lassen sich zwei unterschiedliche Ansätze erkennen: Einerseits wird eher mit der Psychologie und Biografie der Frauen argumentiert, zum anderen stehen die Strukturen des Wissenschaftsbetriebs als Erklärung im Fokus. Zu Beginn der Forschung waren die Untersuchungen sehr „frauenzentriert“ (Krais 2000: 17). Mittlerweile scheint sich der Blick immer mehr auf die Barrieren und Ausgrenzungsmechanismen der männlich geprägten Wissenschaftskultur zu richten (Rusconi & Kunze 2015: 10).

So sagt Wetterer (2000), dass das Problem von „Frauen und Wissenschaft“ eines ist, „das die Wissenschaft mit den Frauen und ihrer Integration hat statt umgekehrt“ (Wetterer 2000: 215).

Letztendlich würden sich aber die „für sich genommen kleine[n], scheinbar überwindbare[n] Barrieren kumulieren und sich erst in ihrem Zusammenwirken als kaum zu überwindende Barriere formieren“ (Lind 2004: 128).

## 6 Daten und Methoden

In diesem Kapitel werden die Erhebungsmethode, die der Auswertung zugrundeliegenden Daten und die Auswertungsmethode der vorliegenden Studie vorgestellt. Zudem erfolgt eine Deskription der Daten und die Beschreibung der Einsetzung von Gewichtungsfaktoren.

### 6.1 Erhebungsmethode/ Erhebungszeitraum

Um einen besseren Einblick in den Forschungsgegenstand zu erhalten, wurden zu Beginn der Studie drei explorative Interviews mit Expertinnen und einem Experten der akademischen Selbstverwaltung geführt. Die Expertinnen waren die Studiendekanin einer Fachhochschule und die Senatorin einer Universität. Als Experte wurde der Präsident einer Universität befragt. Durch die offen angelegten Erzählungen der Interviewten konnten viele Informationen über Gremienarbeit an sich, über das Verhalten von Professorinnen und Professoren in der Gremienarbeit und über offizielle und inoffizielle Strukturen gesammelt werden. Auf Basis dieser Informationen und im Hinblick auf die bisherigen Kenntnisse aus Forschungsstand und Theorie wurde der Fragebogen der Pilotstudie (Hannover 2015) erweitert und es wurden insgesamt zehn Themenblöcke herausgearbeitet. Daraufhin wurde ein quantitativer Online-Fragebogen mit Hilfe der Online-Software „Limesurvey“ erstellt.

Die zehn Themenblöcke im Fragebogen sind:

1. Leitungsfunktionen
2. Mitgliedschaften
3. Gründe für Gremientätigkeit
4. Keine zentrale Gremientätigkeit
5. Keine Gremientätigkeit
6. Öffentliche Gremiensitzungen
7. Entlastung
8. Wahrnehmung von Gremienarbeit
9. Netzwerke
10. Forschungsverbände, DFG und Fachgesellschaften

Mitte Februar 2016 wurde ein Link zum Fragebogen über die jeweiligen Präsidien oder Gleichstellungsbüros per E-Mail an alle Professorinnen und Professoren der niedersächsischen Hochschulen und Universitäten in staatlicher Verantwortung versandt. Der Erhebungszeitraum endete nach zwei Monaten am 15. April 2016. Der Fragebogen mit allen Fragen befindet sich im Anhang.

### 6.2 Datengrundlage

Von den 3.774 angeschriebenen Professorinnen und Professoren gingen 904 gültige Antworten ein, sodass eine Rücklaufquote von 24% verzeichnet werden konnte. Von diesen 904 Teilnehmenden kann allerdings nur 795 Personen das Geschlecht zugeordnet werden. Dies ergibt sich aus einer geringen Anzahl von abgebrochenen Fragebögen und, zum größten Teil, aus fehlenden Werten bei der Geschlechterangabe (Frage wurde nicht beantwortet). Für die geschlechtsspezifische Auswertung können nur diese 795 Antworten genutzt werden.

Die Tabelle 4 auf der folgenden Seite zeigt eine Übersicht der teilnehmenden Hochschulen mit der jeweiligen Anzahl der (angeschriebenen) Professorinnen und Professoren und wie viele Antworten von diesen Hochschulen eingegangen sind.

**Tabelle 4:**  
Übersicht der Antworten an den Hochschulen

Hochschule/Universität	Anzahl angeschrieben	Anzahl Antworten
Technische Universität Braunschweig	220	53
Hochschule für Bildende Künste Braunschweig	45	16
Technische Universität Clausthal	81	9
Universität + Universitätsmedizin Göttingen (Stiftung)	491	34
Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover	95	13
Medizinische Hochschule Hannover	276	76
Tierärztliche Hochschule Hannover (Stiftung)	52	22
Universität Hannover	341	128
Universität Hildesheim (Stiftung)	87	30
Universität Lüneburg (Stiftung)	201	27
Universität Oldenburg	241	46
Universität Osnabrück	222	55
Universität Vechta	65	15
Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel	224	46
Hochschule Emden/Leer	107	30
Hochschule Hannover	290	80
Hochschule Hildesheim/Holzminen/Göttingen	191	35
Norddeutsche Hochschule für Rechtspflege	8	2
Hochschule Osnabrück (Stiftung)	339	59
Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth	198	39
Keine Angabe		89
<b>Insgesamt</b>	<b>3.774</b>	<b>904</b>

### 6.3 Auswertungsmethode

Im Ergebniskapitel (Kap. 7) werden die Ergebnisse ausgewählter Fragen der Umfrage dargestellt. Hierzu werden Zusammenhänge zwischen dem Geschlecht (unabhängige Variable) und den jeweils abhängigen Variablen (Fragen im Fragebogen) aufgezeigt. In anderen Worten: Es wird Aufschluss darüber gegeben, inwiefern Beteiligung, Motivation und Wahrnehmung von akademischer Selbstverwaltung systematisch mit dem Geschlecht zusammenhängen oder nicht.

Für die Auswertung wurden Kreuztabellen generiert. Kreuztabellen stellen die gemeinsame Häufigkeitsverteilung von zwei Variablen dar. Zur

besseren Darstellung werden diese Häufigkeitsverteilungen in der Ergebnispräsentation in Säulen- oder Balkendiagramme übersetzt.

In diesen Diagrammen werden Prozentzahlen ausgewiesen. Da im Fokus der Geschlechtervergleich steht, also inwiefern sich Professorinnen und Professoren unterscheiden, sind diese Prozente bedingt durch das zu untersuchende Merkmal Geschlecht. So wird z.B. der prozentuale Anteil von allen Professorinnen, die eine bestimmte leitende Funktion einnehmen, ausgewiesen und im Vergleich dazu der prozentuale Anteil von allen Professoren, die diese leitende Funktion wahrnehmen. Die Prozentangaben beziehen sich also immer auf die Gesamtzahl der Männer und auf die Gesamtzahl der Frauen, die jeweils 100% ergibt.

In Klammern hinter den Prozentzahlen werden zudem die absoluten Zahlen angegeben.

Das „n“ im Titel der Diagramme zeigt ebenfalls die absolute Anzahl der Antworten in den jeweiligen Fragen an, also wie viele Professorinnen und Professoren jeweils deren 100%-Anteil ergeben. Schwankungen in der Anzahl der Antworten zwischen den Diagrammen/Fragen bestimmen sich durch Filterfragen oder fehlende Werte (Frage nicht von allen beantwortet durch z.B. Auslassen der Frage).

Mit der Erstellung der Kreuztabellen wurde zusätzlich der Chi-Quadrat-Test angewandt. Der Chi-Quadrat-Test kann ermitteln, ob es einen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen zwei Merkmalen gibt. Je nach Wert des Chi-Quadrat-Tests können Aussagen über Signifikanzen getroffen werden. Dabei wird die Wahrscheinlichkeit berechnet, ob Zusammenhänge bzw. Unterschiede rein zufällig sind oder ob tatsächlich ein Zusammenhang zwischen zwei Merkmalen besteht.

Liegt der Wert des Chi-Quadrat-Tests z.B. bei 0,018 dann ist mit einer Wahrscheinlichkeit von mehr als 95% anzunehmen, dass es einen Zusammenhang zwischen zwei Merkmalen gibt. Die Irrtumswahrscheinlichkeit liegt somit bei weniger als 5%. In den Sozialwissenschaften werden meist drei Grade von Signifikanzen unterschieden und für die Übersichtlichkeit mit einer bestimmten Anzahl von Sternchen gekennzeichnet (vgl. Bortz & Schuster 2010: 101). Diese Grade der Signifikanzen ermitteln sich wie folgt:

**Tabelle 5:**

Herleitung und Darstellung der Signifikanzniveaus



Chi-Quadrat-Wert	Irrtumswahrscheinlichkeit	Grad der Signifikanz des Zusammenhangs	Darstellung
<0,05	<5%	signifikant	*
<0,01	<1%	sehr signifikant	**
<0,001	<0,1%	höchst signifikant	***

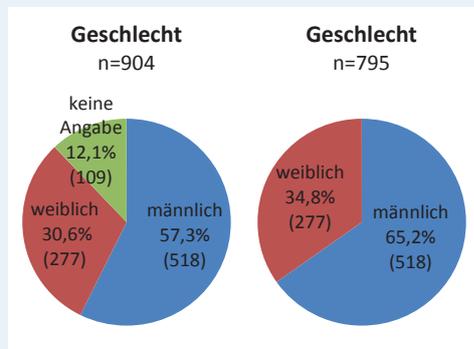
Die Signifikanz der Zusammenhänge (bzw. Unterschiede) zwischen dem Geschlecht und den einzelnen unabhängigen Variablen wurde in der folgenden Ergebnisdarstellung nach diesem Prinzip gekennzeichnet. Bei Einzelfragen befinden sich die Sternchen direkt in der Diagrammüberschrift. Gibt es mehrere Items in einer Frage, die beantwortet wurden, sozusagen Teilfragen, befinden sich die Sternchen innerhalb des Diagramms hinter diesen Items. Keine Sternchen bedeuten, dass der Wert über 0,05 liegt und so kein signifikanter Zusammenhang nachgewiesen werden kann.

## 6.4 Deskription der soziodemografischen und stellenbezogenen Angaben der Teilnehmenden (Lebens- und Berufssituation)

Am Ende des Fragebogens wurden Angaben zu soziodemografischen Merkmalen sowie zur Professur, zur Hochschule und zum Fach erhoben. Diese werden im Folgenden kurz dargestellt, um einen Überblick über die Lebens- und Berufssituation der teilnehmenden Professorinnen und Professoren in dieser Studie zu erhalten. Voraussetzend sei gesagt, dass viele signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern beobachtet werden können.

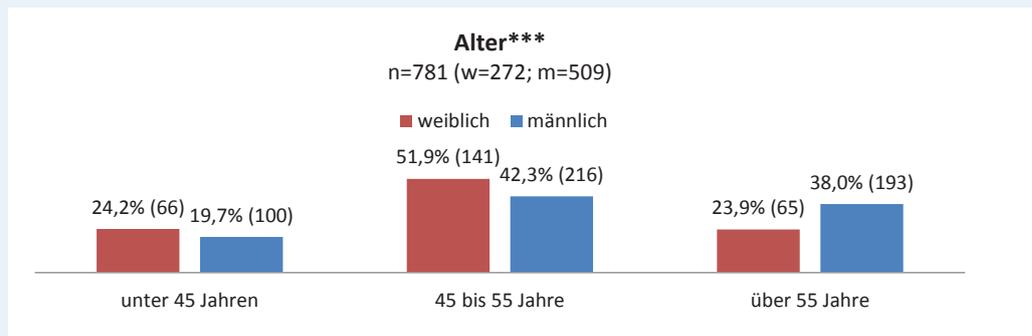
### Soziodemografische Angaben

**Diagramm 2:**  
soziodemografische Angaben  
– Geschlecht, \* $p \leq 0.05$   
\*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$



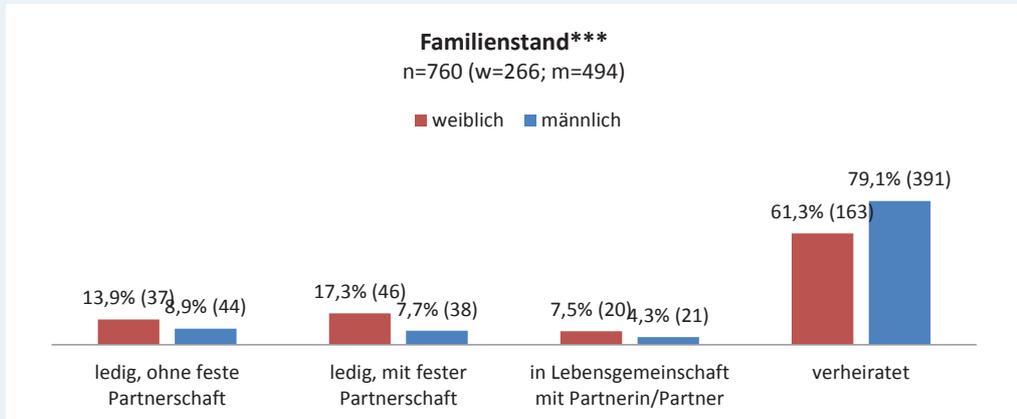
Von allen eingegangenen Antworten stammen 277 von Professorinnen (30,6%) und 518 von Professoren (57,3%). 109 Personen haben ihr Geschlecht nicht angegeben (12,1%). Diese Personen müssen aus der geschlechtsspezifischen Untersuchung ausgeschlossen werden, so dass schließlich bei einer Fallzahl von 795 das Geschlechterverhältnis bei 34,8% weiblich und 65,2% männlich liegt. Der Frauenanteil ist demnach gegenüber dem niedersächsischen Durchschnitt an Professorinnen überproportional hoch (Niedersachsen: 25,1% Professorinnen, 74,9% Professoren).

**Diagramm 3:**  
soziodemografische Angaben  
– Alter, \* $p \leq 0.05$  \*\* $p \leq 0.01$   
\*\*\* $p \leq 0.001$



Das Alter hängt höchst signifikant mit dem Geschlecht zusammen (\*\*\*)

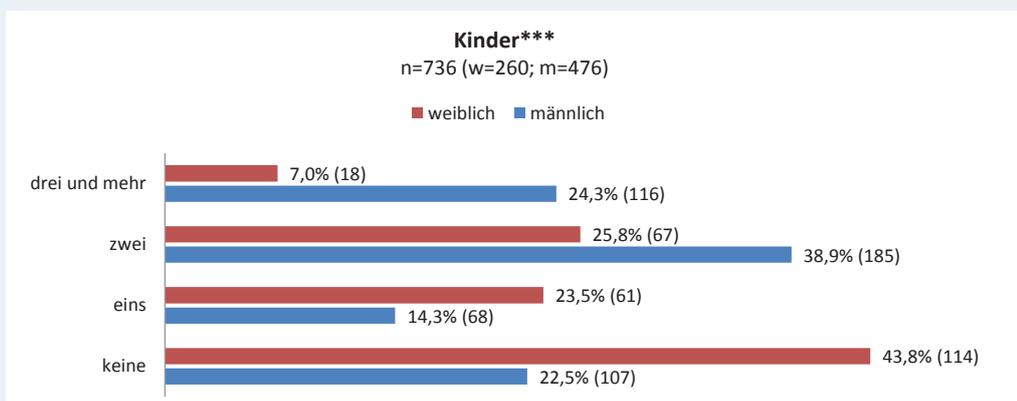
Die Professoren sind insgesamt älter als die Professorinnen. So befinden sich in der Altersklasse der über 55-Jährigen 38,0% aller Professoren (193 von insgesamt 509) und 23,9% aller Professorinnen (65 von insgesamt 272). Die meisten Professoren und Professorinnen sind zwischen 45 und 55 Jahre alt.



**Diagramm 4:**  
soziodemografische Angaben  
– Familienstand, \* $p \leq 0.05$   
\*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$

Der Familienstand hängt höchst signifikant mit dem Geschlecht zusammen (\*\*\*)

Insgesamt befinden sich beide Geschlechter am häufigsten in einer Ehe. Die Professoren sind um 17,8 Prozentpunkte häufiger verheiratet als die Professorinnen.



**Diagramm 5:**  
soziodemografische Angaben  
– Kinder, \* $p \leq 0.05$  \*\* $p \leq 0.01$   
\*\*\* $p \leq 0.001$

Die Anzahl der Kinder hängt höchst signifikant mit dem Geschlecht zusammen (\*\*\*)

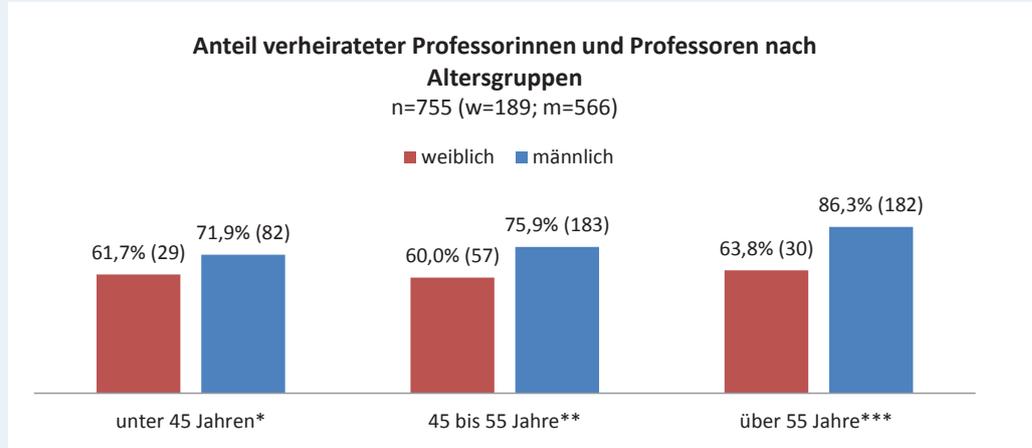
Professorinnen haben häufiger keine Kinder und häufiger weniger Kinder als Professoren. 43,8% aller Professorinnen geben an, keine Kinder zu haben, dagegen sind nur 22,5% der Professoren keine Väter.

Die in Diagramm 4 und 5 abgebildete Familienstands- und Kindersituation dieser Studie entspricht dem biografischen Theorieansatz zur Erklärung des geringeren Frauenanteils in der Wissenschaft, speziell unter den Professuren. Demnach sei eine wissenschaftliche Karriere bei den Frauen weniger mit Heirat und Kindern kompatibel als bei den Männern.

Um die Entwicklung in der Wissenschaft hinsichtlich dieser demografischen Daten aufzeigen zu können, werden der Familienstand und die Anzahl der Kinder noch einmal differenziert nach den drei Altersgruppen dargestellt (Seite 28, Diagramm 6 und 7).

**Diagramm 6:**

soziodemografische Angaben  
– Heirat nach Alter, \* $p \leq 0.05$   
\*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$

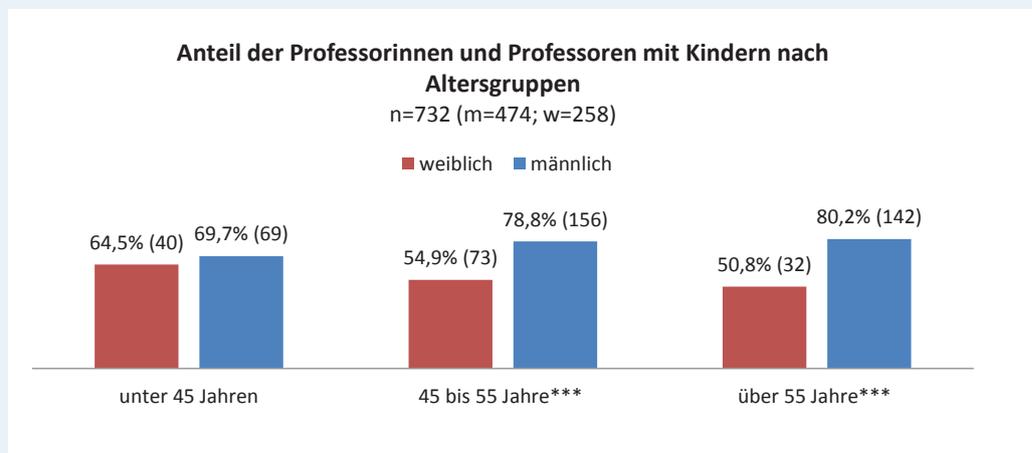


Das Diagramm 6 zeigt jeweils den prozentualen Anteil von Männern und Frauen in einer Ehe unterteilt nach Alter. Professorinnen sind zwar in

jeder Altersgruppe signifikant seltener verheiratet, allerdings nehmen die Differenz und die Signifikanz mit zunehmendem jüngerem Alter ab.

**Diagramm 7:**

soziodemografische Angaben  
– Kinder nach Alter, \* $p \leq 0.05$   
\*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$

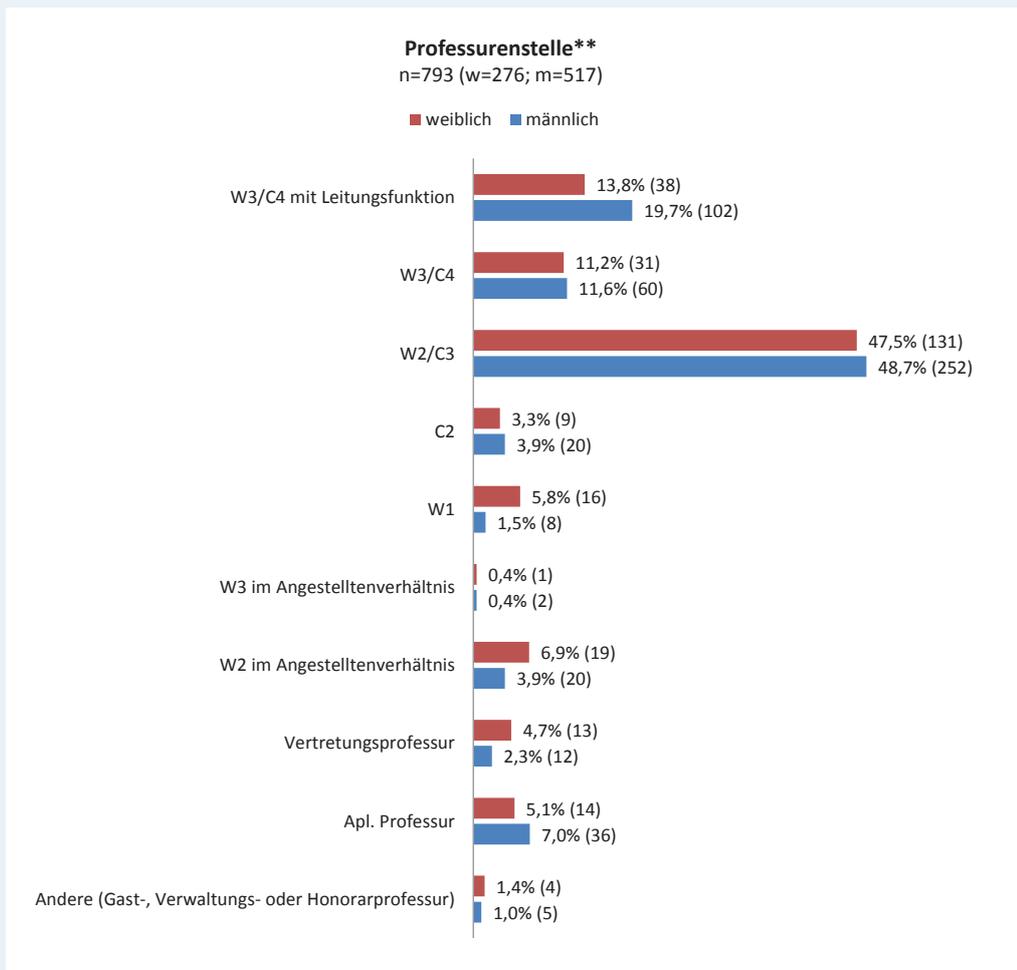


Das Diagramm 7 zeigt den prozentualen Anteil von Männern und Frauen mit Kindern unterteilt nach den drei Altersgruppen. Professorinnen haben in jeder Altersgruppe seltener Kinder, allerdings nehmen auch hier die Differenz und die Signifikanz mit zunehmendem jüngerem Alter ab. Bei den unter 45-Jährigen gibt es sogar keinen signifikanten Unterschied mehr zwischen Professorinnen und Professoren, ob sie Kinder haben oder nicht.

Die Angaben zur sozialen Herkunft (höchster beruflicher Abschluss der Eltern, Staatsangehörigkeit, Migrationshintergrund) unterscheiden sich nicht signifikant nach Geschlecht voneinander. (Die Diagramme befinden sich im Anhang: Diagramme A39 – A41)

Die Familiensituation von Professorinnen und Professoren scheint sich immer mehr anzugleichen.

## Angaben zur Professur, zur Hochschule und zum Fach



### Diagramm 8:

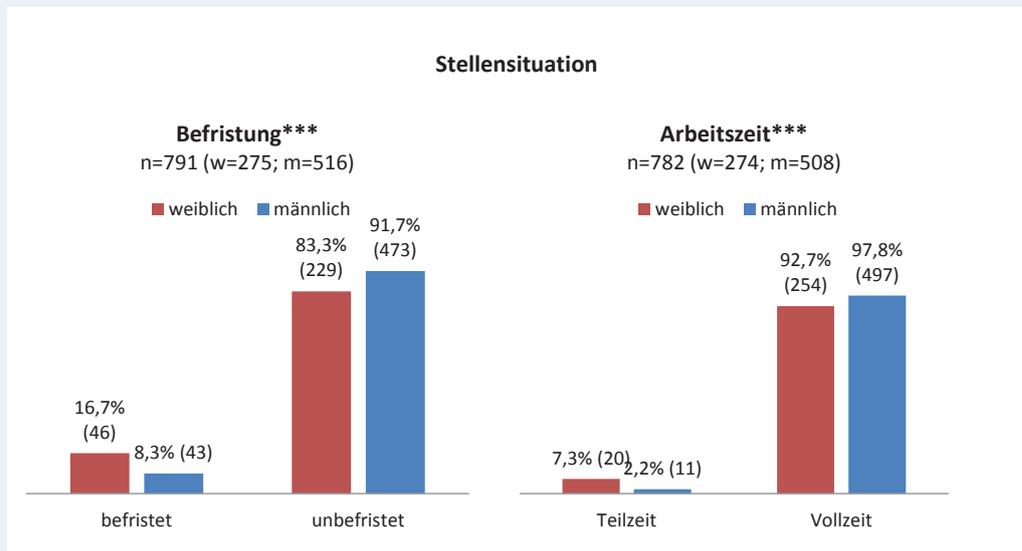
stellenbezogene Angaben  
– Professur, \* $p \leq 0.05$  \*\* $p \leq 0.01$   
\*\*\* $p \leq 0.001$

Die Wertigkeit der Professur hängt sehr signifikant mit dem Geschlecht zusammen (\*\*).

Fast die Hälfte aller befragten Professorinnen und Professoren bekleiden eine W2/C3-Professur. Professoren werden häufiger in der höchsten Besoldungsstufe W3/C4 (mit und ohne Leitungsfunktion) eingestellt als die Professorinnen. Diese befinden sich anteilig häufiger in einer Juniorprofessur und im Angestelltenverhältnis.

**Diagramm 9:**

stellenbezogene Angaben  
– Stellensituation, \* $p \leq 0.05$   
\*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$

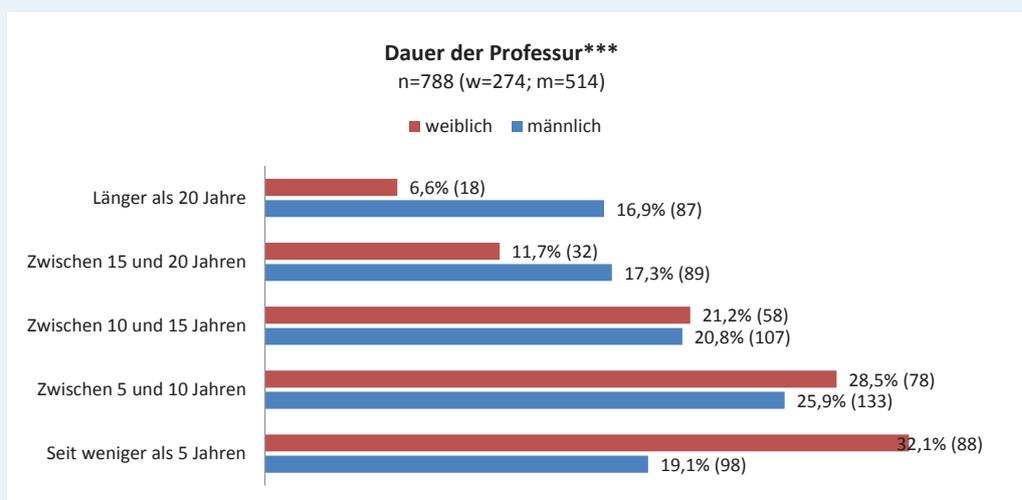


Die Stellensituation hängt höchst signifikant mit dem Geschlecht zusammen (\*\*\*).

Der Großteil der Professorinnen und der Professoren bekleiden eine unbefristete Vollzeitprofessur. Frauen arbeiten allerdings häufiger in einer befristeten Professur und häufiger nur in Teilzeit als die Professoren.

**Diagramm 10:**

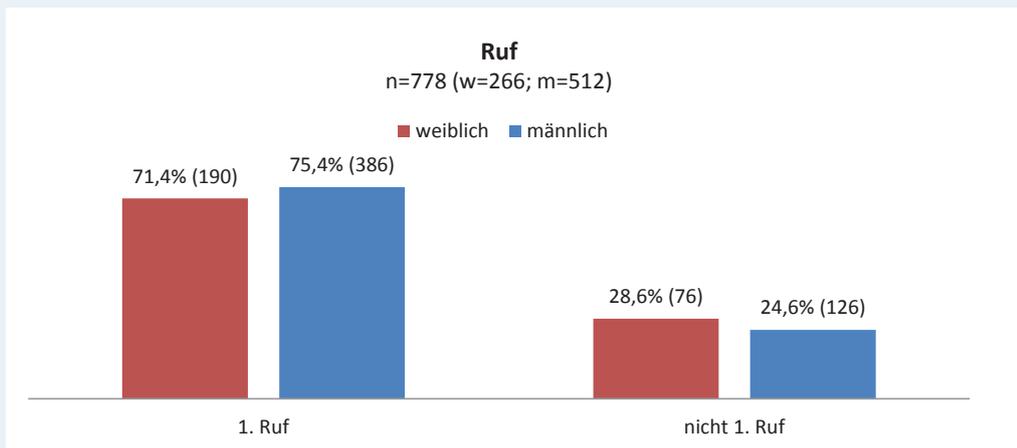
stellenbezogene Angaben  
– Dauer der Professur, \* $p \leq 0.05$   
\*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$



Die Dauer der Professur hängt höchst signifikant mit dem Geschlecht zusammen (\*\*\*).

In enger Korrelation zum Alter (Diagramm 3) überrascht es nicht, dass die Professorinnen durchschnittlich seit kürzerer Dauer eine Professur

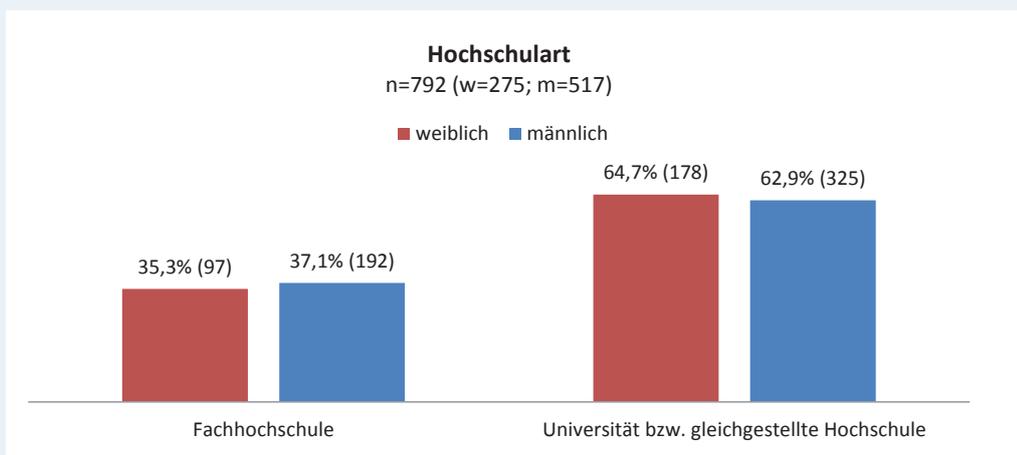
bekleiden als die Professoren. So sind über 60% der Professorinnen erst seit 10 Jahren und kürzer als Professorin tätig, bei den Professoren sind es 45% seit dieser Zeitspanne.



**Diagramm 11:**  
stellenbezogene Angaben  
– Ruf, \* $p \leq 0.05$  \*\* $p \leq 0.01$   
\*\*\* $p \leq 0.001$

Ob die aktuelle Stelle der Professorinnen und Professoren der erste Ruf ist oder nicht, hängt nicht signifikant mit dem Geschlecht zusammen.

Circa drei Viertel aller Teilnehmenden geben an, dass die Stelle aus einem ersten Ruf hervorgegangen ist. Professorinnen befinden sich marginal seltener in ihrer ersten Professur als Professoren.

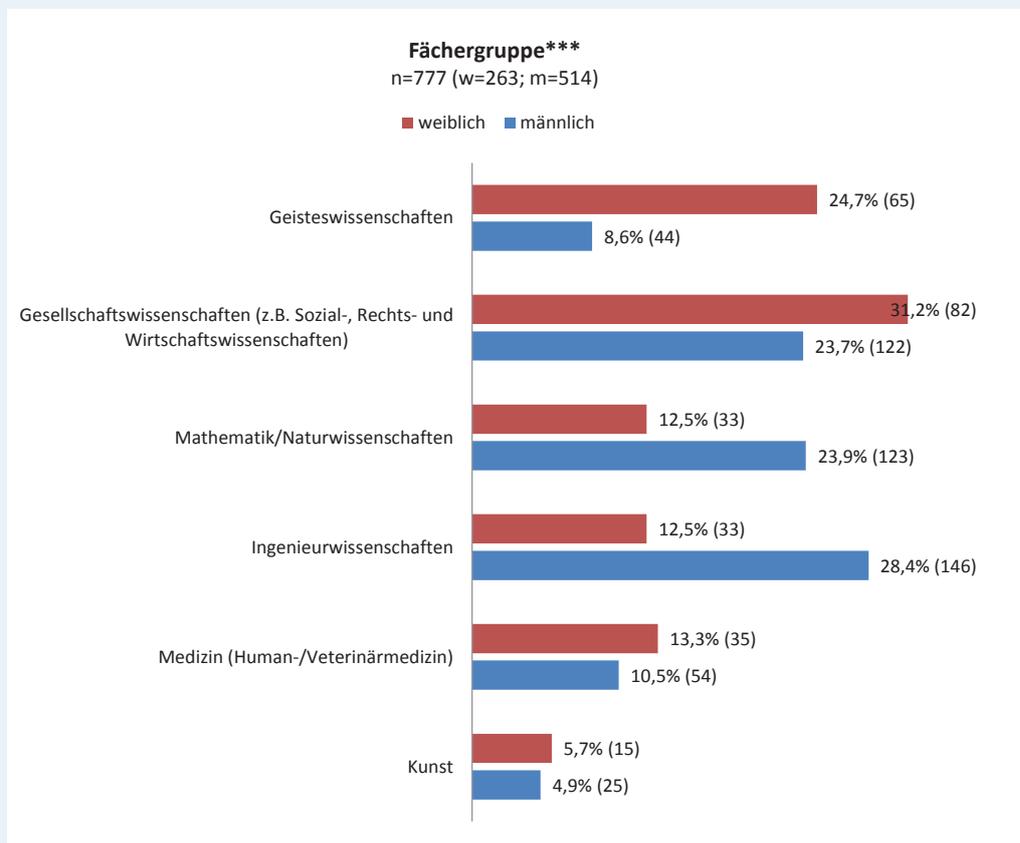


**Diagramm 12:**  
stellenbezogene Angaben  
– Hochschulart, \* $p \leq 0.05$   
\*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$

Die Hochschulart hängt nicht signifikant mit dem Geschlecht zusammen.

Von den an der Studie Teilnehmenden arbeiten etwa zwei Drittel an einer Universität und etwa ein Drittel an einer Fachhochschule.

**Diagramm 13:**  
stellenbezogene Angaben  
– Fächergruppe, \* $p \leq 0.05$   
\*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$



Die Fächergruppe und das Geschlecht hängen höchst signifikant zusammen (\*\*\*).

Professorinnen sind häufiger in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften tätig, während die Professoren häufiger in der Mathematik, in den Naturwissenschaften und in den Ingenieurwissenschaften tätig sind. Die Geschlechtsanteile in der Medizin und Kunst sind dagegen recht ausgeglichen.

## 6.5 Repräsentativität

Um zu ermitteln, ob von den Teilnehmenden der Studie (Stichprobe) auf die Grundgesamtheit (Niedersachsen) geschlossen werden kann und die Studie so als repräsentativ gilt, wurden die Variablen der Studie „Geschlecht“, „Alter“, „Hochschulart“, „Besoldungsgruppen“ und „Fächer“ mit den Verhältnissen der Grundgesamtheit verglichen. Hierzu wurde auf die Zahlen des Bundesamts für Statistik von 2014 und auf die Zahlen des Statistischen Landesamts Niedersachsen von 2015 zurückgegriffen. Letztere wurden uns vom MWK zur Verfügung gestellt.

Die Verteilung in der Studie nach Altersgruppen, nach Hochschularten und Besoldungsgruppen ist sehr ähnlich zu der Verteilung in der Grundgesamtheit. Auch die Verteilung in den verschiedenen Fächergruppen unterscheidet sich nur in geringem Maße von denen in der Grundgesamtheit. Hier wurde auf Maßnahmen zur Annäherung an die Grundgesamtheit verzichtet. (Ein genauer Überblick über die Verteilungen in Studie und Grundgesamtheit befindet sich im Anhang: Diagramme A42 – A45).

Eine größere Abweichung zur Grundgesamtheit unter den Teilnehmenden dieser Studie ist bei der Geschlechterverteilung zu beobachten. Das Geschlechterverhältnis unter allen Professorinnen und Professoren in Niedersachsen ist nach dem Bundesamt für Statistik im Jahre 2014 wie folgt:

**Bundesamt für Statistik:**  
Professorinnen: 25,1%; Professoren: 74,9%

Das Geschlechterverhältnis unter den Antworten in der Studie (ausgeschlossen die Personen, die ihr Geschlecht nicht angegeben haben) liegt bei:

Teilnehmende der Studie (Stichprobe):  
Professorinnen: 34,8%; Professoren: 65,2%

### Gewichtung des Geschlechts

Um das Stichprobenprofil unserem gewünschten Profil, der Grundgesamtheit, anzunähern, gibt es die Möglichkeit, die Stichprobe zu gewichten. Beim verwendeten Datenverarbeitungsprogramm SPSS wird dazu ein Gewichtungsfaktor erstellt. Mit diesem Gewichtungsfaktor werden dann die Daten der betreffenden Variable (in diesem Fall das Geschlecht) multipliziert. Der Gewichtungsfaktor wird berechnet, indem der Soll-Wert durch den Ist-Wert geteilt wird.

Bei den Professorinnen ergibt sich aus  $\text{Soll} = 25,1$  geteilt durch  $\text{Ist} = 34,8$  ein Gewichtungsfaktor von  $0,72$ . Dementsprechend wird bei den Professoren ein Gewichtungsfaktor von  $1,15$  angewandt ( $74,9$  geteilt durch  $65,2$ ).

Dies bedeutet konkret: Da in der Studie überproportional viele Professorinnen geantwortet haben (prozentual mehr als in der Grundgesamtheit vertreten), werden deren Antworten mit einem Faktor von  $0,72$  minimiert, die Antworten der unterproportional vertretenden Männer werden mit dem Faktor  $1,15$  hochgesetzt. So stimmen bei den Ergebnissen die Häufigkeitsverhältnisse der Studie mit denen der Grundgesamtheit (nahezu) überein und die Ergebnisse können als repräsentativ für die Grundgesamtheit erachtet werden.

Die 795 Antworten in der Umfrage bleiben bestehen, durch die unterschiedliche Gewichtung der Antworten werden nun 199 (25,1%) den Professorinnen zugeordnet und 596 (74,9%) den Professoren.

### Angabe der durchschnittlichen Gesamtzahl ( $n\emptyset$ ) aufgrund der Gewichtung

Wie bei der Auswertungsmethode beschrieben, werden in den Diagrammen immer die Anzahl der Antworten auf die jeweilige Frage in der Überschrift mit „n=" angegeben. Es gibt dabei Hauptfragen, die sich auf mehrere Einzelfragen beziehen. Jede Einzelfrage muss als alleinstehende Frage verstanden werden, die von den Professorinnen und Professoren beantwortet wurde. Zum Beispiel gibt es bei der Frage nach den Gründen für Gremientätigkeit als Hauptfrage verschiedene zu beantwortende Einzelfragen, wie die Bewertung von „ich bekomme mit, was an der Hochschule passiert“ und „ich werde bekannter“.

Die Daten wurden vorher so bereinigt, dass auch wenn eine Hauptfrage aus verschiedenen Einzelfragen besteht, alle Einzelfragen von gleich vielen

beantwortet wurden. Das heißt, dass sich die Gesamtzahl ( $n=$ ) aus der Überschrift der Hauptfrage auf alle Einzelfragen beziehen kann.

Durch die Gewichtung gibt es allerdings Abweichungen in der Gesamtzahl von Antwortenden in den Einzelfragen, da die Antworten durch das Multiplizieren mit den Gewichtungsfaktoren gerundet wurden. So liegt bei einer Gesamtzahl der Antwortenden von z.B. 790 bei allen Einzelfragen die Gesamtzahl der Antwortenden nach der Gewichtung je nach Einzelfrage mal bei 789, mal bei 791. Um nicht bei jeder Einzelfrage die Gesamtzahl einzeln anzugeben, wurde der Durchschnittswert ( $\emptyset$ ) von „n“ aller Einzelfragen berechnet und in der Überschrift der Hauptfrage angegeben.

Daraus ergibt sich, dass die Prozentzahlen und die absoluten Zahlen der Items sich in manchen Fällen nicht zu 100% auf die Gesamtzahl beziehen lassen.

Bei Fragen, denen nicht mehrere Einzelfragen zugrunde liegen, wird kein Durchschnittswert angegeben, da die Frage alleinstehend ist und somit nur eine einzige Gesamtzahl aufweist.



## 7 Ergebnisse



In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Umfrage zur akademischen Selbstverwaltung vorgestellt. Der Fragebogen wird dabei chronologisch mit den Themenblöcken und deren einzelnen Fragen durchgegangen<sup>9</sup>. Da das Verhältnis von Professorinnen und Professoren in der Studie (durch die Gewichtungsfaktoren) nahezu identisch mit dem Geschlechterverhältnis der Professuren in Niedersachsen ist, können die Ergebnisse auf die Professorinnen und Professoren in Niedersachsen übertragen werden (s. Kapitel 6.5).

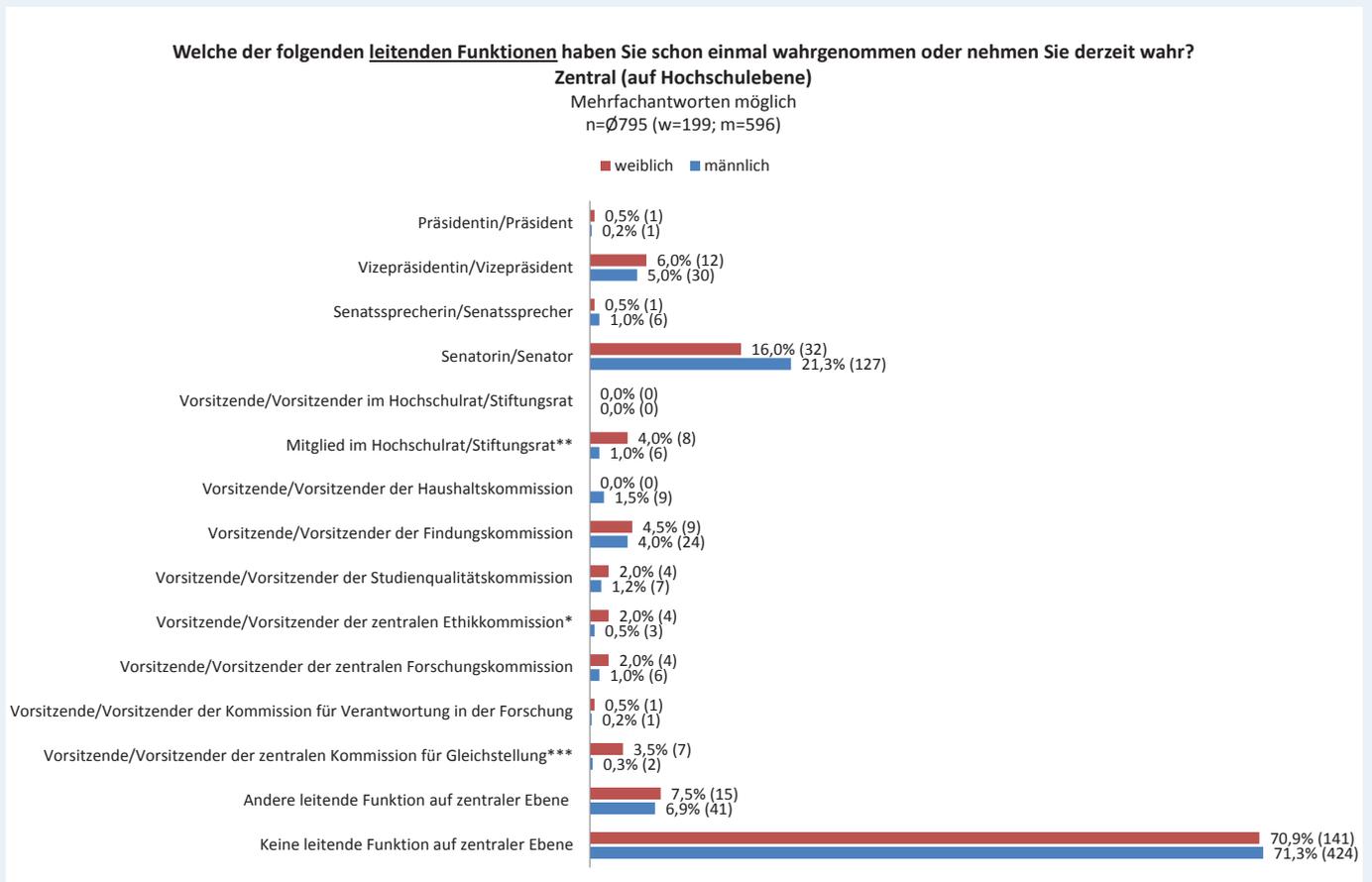
Im Fokus der Interpretation stehen die vorab generierten Forschungsfragen:

- „Sind Professorinnen in der akademischen Selbstverwaltung unterrepräsentiert?“ und
- „Unterscheiden sich Professorinnen und Professoren im Zugang, in der Motivation und Wahrnehmung von akademischer Selbstverwaltung?“

Die Ergebnisdiagramme stellen die gewichteten Antworten im Geschlechterverhältnis dar. Dazu werden die Prozente ausgewiesen, die sich immer auf die weiblichen und männlichen Gesamtzahlen beziehen. In Klammern jeweils dahinter stehen die absoluten Zahlen. Anhand der Signifikanzen (\*, \*\*, \*\*\*) wird gezeigt, wie groß die Wahrscheinlichkeit ist, dass Unterschiede in den Antworten systematisch mit dem Geschlecht zusammenhängen (eine genaue Erklärung zur Gewichtung, zur Auswertungsmethode und zum Signifikanzniveau befindet sich in Kapitel 6.3 und 6.4).

Zu den Diagrammen erfolgt stets eine erste Interpretation der Ergebnisse. In dem diesen Bericht abschließenden Fazitkapitel werden die wichtigsten Ergebnisse noch einmal in Bezug auf die Forschungsfragen zusammengefasst und politische Handlungsempfehlungen abgeleitet.

<sup>9</sup> Nicht alle Fragen und Themenblöcke des Fragebogens werden in diesem Bericht aufgeführt. Die jeweiligen Begründungen finden sich an entsprechenden Stellen. Der vollständige Fragebogen befindet sich im Anhang.



**Diagramm 14:**  
 Leitungsfunktionen – Beteiligung zentral, gewichtet. \* $p \leq 0.05$  \*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$

## 7.1 Leitungsfunktionen

Der erste Themenblock des Fragebogens beschäftigt sich mit der Übernahme von Leitungsfunktionen in der akademischen Selbstverwaltung und dem Zugang zu diesen. Als Leitungsfunktionen wurden generell leitende Funktionen in Gremien auf zentraler und dezentraler Ebene gezählt, aber auch einige Mitgliedschaften in Organen und Gremien, die maßgeblich zur Leitung der Hochschule beitragen (z.B. zentral: Senat, Hochschulrat; dezentral: Fakultätsrat).

Zunächst wurden alle Professorinnen und Professoren gefragt, welche leitenden Funktionen sie auf zentraler (Hochschul-)Ebene schon einmal wahrgenommen haben oder derzeit wahrnehmen.<sup>10</sup>

Das Diagramm 14 zu den zentralen Leitungsfunktionen zeigt eine im Geschlechtervergleich recht ausgeglichene Beteiligung. Nur bei drei Leitungsfunktionen unterscheidet sich die Beteiligung signifikant nach Geschlecht voneinander: die „Mitgliedschaft im Hochschul-/Stiftungsrat“ (\*\*), „der Vorsitz der zentralen Ethikkommission“ (\*) sowie „der Vorsitz der zentralen Kommission für Gleichstellung“ (\*\*\*). Bei allen drei sind es die Professorinnen, die signifikant häufiger diese Funktionen innehaben. Es fällt auf, dass auch bei den anderen Funktionen, die sich nicht signifikant voneinander unterscheiden, meist die Professorinnen häufiger bestimmte leitende Funktionen eingenommen haben als die Professoren (ausgenommen sind „Senatssprecher/-in“, „Senator/Senatorin“ und „Vorsitzende/Vorsitzender der Haushaltskommission“).

<sup>10</sup> Die absoluten Zahlen bei bestimmten Leitungsfunktionen sind teilweise sehr klein, sodass die Aussagekraft geringer ist als mit höheren Fallzahlen.

Im häufigsten Fall agieren die Professorinnen und Professoren als „Senatorin/Senator“: 21,3% der Professoren geben an, schon einmal Senator gewesen zu sein und 16,0% der Professorinnen, schon einmal Senatorin gewesen zu sein.

Auffällig ist zudem, dass keine Frau angibt, jemals als „Vorsitzende in der Haushaltskommission“ tätig gewesen zu sein. Unter den Teilnehmenden der Studie waren ausschließlich Männer in dieser Funktion.

Insgesamt geben 70,9% aller Professorinnen und 71,3% aller Professoren an, noch nie eine zentrale Leitungsfunktion wahrgenommen zu haben, dementsprechend hat sich ein recht hoher Anteil von fast 30% schon einmal in einer zentralen Leitungsfunktion beteiligt. Einen signifikanten Zusammenhang zwischen Geschlecht und ob schon einmal eine zentrale Leitungsfunktion wahrgenommen wurde, gibt es nicht.

Vergleicht man die absoluten Zahlen mit den beschriebenen Prozentangaben, ist zu erkennen, dass die Professorinnen dennoch in den meisten Leitungsfunktionen weniger häufig vertreten sind als die Professoren. So gibt es z.B. unter den Teilnehmenden 30 Vizepräsidenten, aber nur 12 Vizepräsidentinnen, obwohl sich im Geschlechtervergleich die Professorinnen sogar ein wenig häufiger in diesem Amt beteiligen (6,0% zu 5,0%).

Es bestätigt sich, was im Zwischenfazit zur Repräsentativität anhand der Zahlen vom Statistischen Bundesamt und vom MWK bereits vermutet wurde (Kap. 3.5): Die Überzahl der Professoren in den Leitungspositionen erklärt sich nicht durch eine geringere Beteiligung der Professorinnen, sondern durch den generell geringeren Frauenanteil in der Studie wie auch in der Grundgesamtheit Niedersachsens. Professorinnen beteiligen sich in zentralen Leitungsfunktionen entsprechend ihrem Anteil unter den Professuren und sind hier demnach nicht unterrepräsentiert.

#### Mittelwert der zentralen Leitungsfunktionen

Neben den im Diagramm 14 vorgestellten Ergebnissen wurde von den Teilnehmenden, die schon in zentralen Leitungsfunktionen aktiv waren, der Mittelwert aller angekreuzten wahrgenommenen Leitungsfunktionen berechnet. Dieser Mittelwert stellt dar, in wie vielen verschiedenen zentralen Leitungsfunktionen die Professorinnen und Professoren jeweils durchschnittlich tätig waren.<sup>11</sup>

Von den aufgeführten zentralen Leitungsfunktionen im Fragebogen (eingeschlossen „andere leitende Funktion auf zentraler Ebene“) wurde folgender Mittelwert errechnet:

**Professorinnen: 1,68 verschiedene zentrale Leitungsfunktionen**

**Professoren: 1,54 verschiedene zentrale Leitungsfunktionen**

Der Unterschied ist nicht signifikant, fast gleichermaßen wurden zwischen einer und zwei Leitungsfunktionen auf zentraler Ebene wahrgenommen. Dennoch ist erkennbar, dass die durchschnittliche Anzahl verschiedener Positionen bei Professorinnen etwas höher liegt als bei den Professoren und das, obwohl sie meist erst seit einem geringeren Zeitraum berufen sind.

#### Fächerverteilung<sup>12</sup>

Die in Diagramm 14 dargestellte Angabe „keine leitende Funktion auf zentraler Ebene“ wurde zusätzlich fächerspezifisch untersucht. Dabei kam heraus, dass es auch innerhalb der einzelnen Fächergruppen keine signifikanten Unterschiede gibt, ob Professorinnen und Professoren schon einmal eine Leitungsfunktion auf zentraler Ebene eingenommen haben oder nicht. Lediglich in der Kunst ist ein etwas größerer, wenn auch nicht signifikanter, Unterschied zwischen den Geschlechtern wahrzunehmen: Hier haben Professorinnen häufiger noch keine zentrale Leitungsfunktion innegehabt als Professoren. In den anderen Fächergruppen haben die Professoren etwas häufiger noch keine Leitungsfunktion eingenommen.

Auch die durchschnittlichen Mittelwerte der wahrgenommenen Leitungsfunktionen unterscheiden sich in den Fächern nicht signifikant und entsprechen etwa dem Wert aller Professorinnen und Professoren ( $w=1,68$ ,  $m=1,54$ ). Bei den Geisteswissenschaften, bei Mathematik/Naturwissenschaften, in der Medizin und Kunst liegt der Mittelwert bei den Professorinnen etwas höher. Bei den Ingenieurwissenschaften unterscheiden sich Professorinnen und Professoren kaum voneinander, nur in den Gesellschaftswissenschaften nehmen die Professoren durchschnittlich etwas häufiger mehrere verschiedene Leitungsfunktionen auf zentraler Ebene ein.

Weiter wurden die Professorinnen und Professoren gefragt, welche Leitungsfunktionen sie auf dezentraler Ebene schon einmal wahrgenommen haben.

Das Diagramm 15 zu den dezentralen Leitungsfunktionen lässt ein etwas anderes Bild erkennen als das zu den zentralen Leitungsfunktionen: In vielen dezentralen Leitungsfunktionen beteiligen sich die Professorinnen signifikant seltener als

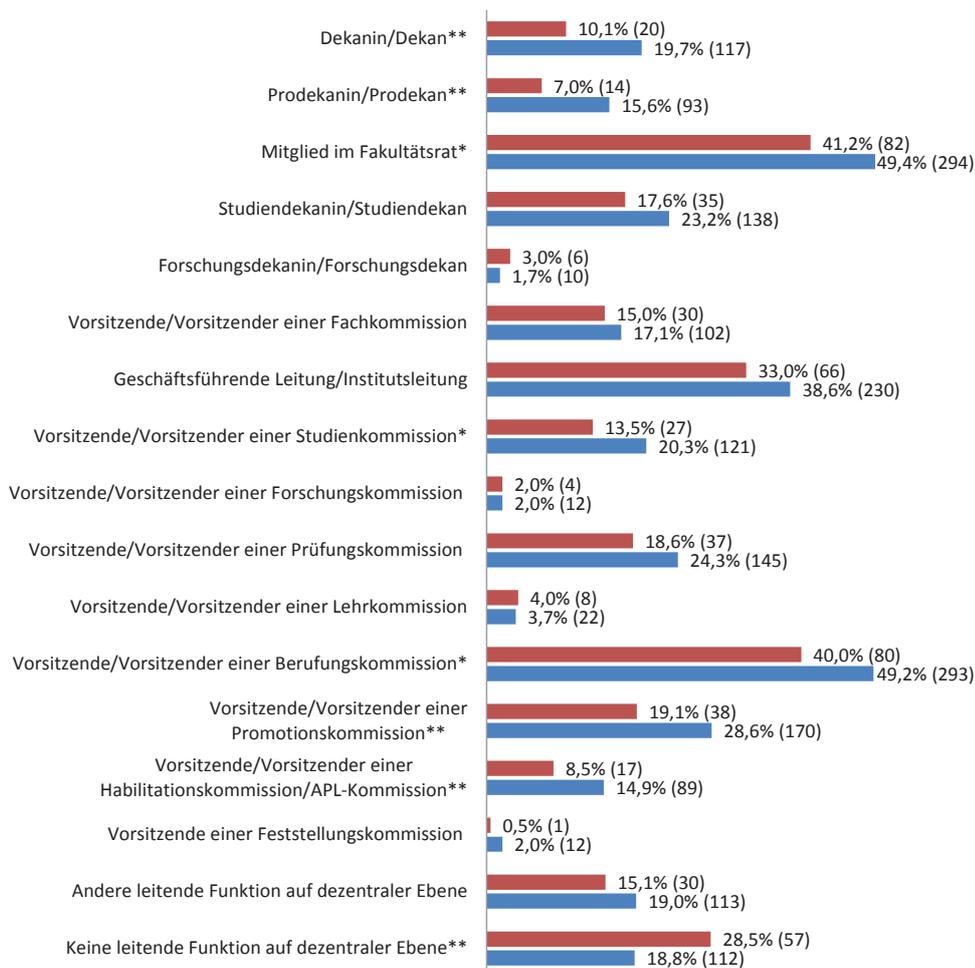
<sup>11</sup> Nicht zu verwechseln mit, wie häufig bestimmte Leitungsfunktionen schon wahrgenommen wurden, z.B. wie häufig eine Person das Amt der Vizepräsidentin/des Vizepräsidenten innehatte.

<sup>12</sup> Eine Übersicht über die erhobenen Fächergruppen und deren Geschlechterverteilung befindet sich in der Deskription der Daten (Kap. 6.4, Diagramm 13)

**Welche der folgenden leitenden Funktionen haben Sie schon einmal wahrgenommen oder nehmen Sie derzeit wahr?  
Dezentral (auf Fakultäts-/Institutsebene)**

n=Ø795 (w=199; m=596)

■ weiblich ■ männlich



**Diagramm 15:**

Leitungsfunktionen – Beteiligung dezentral, gewichtet.  
\*p≤0,05 \*\*p≤0,01 \*\*\*p≤0,001

Professoren: Sie sind signifikant weniger häufig „Dekanin“ (\*\*), „Prodekanin“ (\*\*), „Mitglied im Fakultätsrat“ (\*) sowie „Vorsitzende einer Studienkommission“ (\*), „Berufungskommission“ (\*), „Promotionskommission“ (\*\*) wie auch der „Habilitationskommission/APL-Kommission“ (\*\*).

Ob „keine leitende Funktion auf dezentraler Ebene“ (\*\*) eingenommen wurde, hängt ebenfalls signifikant mit dem Geschlecht zusammen. Insgesamt geben 28,5% der Professorinnen und 18,8% der Professoren an, noch nie auf dezentraler Ebene in leitender Funktion tätig gewesen zu sein.

Das Geschlechterverhältnis unterscheidet sich demnach zwischen zentraler und dezentraler Ebene: Während sich Professorinnen und Professoren fast gleichermaßen stark in den zentralen Leitungsfunktionen beteiligen, die Professorinnen hier teilweise sogar anteilig häufiger vertreten sind als ihre Kollegen, liegen die Professorinnen bei der Besetzung von dezentralen Leitungsfunktionen klar hinter den Professoren.

Dieses Ergebnis deckt sich mit den Annahmen im Zwischenfazit zu den formalen Vorgaben und der Sichtbarkeit von akademischer Selbstverwaltung (Kap. 3.5). Dort wurden die Zahlen der Präsidien

(und Senate) mit den Zahlen der Dekanate verglichen und angenommen, dass die formalen Regeln des NHG (Forderung nach 40% Frauenanteil in Gremien) vor allem auf der zentralen Ebene umgesetzt werden. Denn ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf der zentralen Ebene ist z.B. für das MWK und die DFG sichtbarer als eines auf der Fakultäts-/Institutesebene.

### Mittelwerte der dezentralen Leitungsfunktionen

Von den aufgeführten dezentralen Leitungsfunktionen im Fragebogen (eingeschlossen „andere leitende Funktion auf dezentraler Ebene“) wurde folgender Mittelwert an verschiedenen wahrgenommenen Leitungsfunktionen auf dezentraler Ebene errechnet:

Professorinnen: 3,48 verschiedene dezentrale Leitungsfunktionen

Professoren: 4,05 verschiedene dezentrale Leitungsfunktionen

Der Unterschied ist signifikant (\*): Professoren nehmen im Durchschnitt mehr unterschiedliche Leitungsfunktionen auf dezentraler Ebene wahr als Professorinnen.

Die Anzahl an bereits wahrgenommenen dezentralen Leitungsfunktionen liegt insgesamt höher als die von zentralen Leitungsfunktionen.

### Fächerverteilung

Die in Diagramm 15 dargestellte Angabe „keine leitende Funktion auf zentraler Ebene“ (\*\*\*) zeigt, dass Professorinnen häufiger (noch) keine Leitungsfunktionen auf dezentraler Ebene bekleidet haben ( $w=28,5\%$ ,  $m=18,8\%$ ). Auch in den unterschiedlichen Fächergruppen sind es immer die Frauen, auf die diese Angabe häufiger zutrifft. Einen besonders großen geschlechtsspezifischen Unterschied gibt es in den Gesellschaftswissenschaften und in der Medizin.

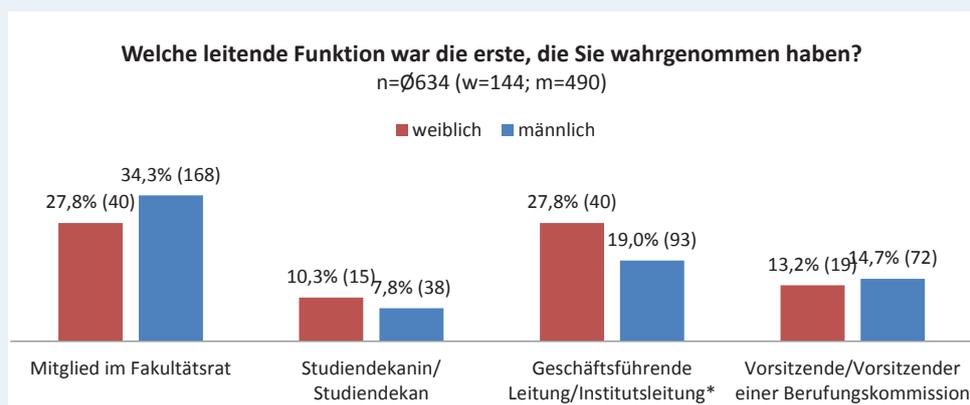
Der Mittelwert der Anzahl an verschiedenen Leitungsfunktionen liegt in allen Fächergruppen bei Professoren über dem der Professorinnen. In den Geisteswissenschaften und in der Medizin allerdings nur geringfügig. Der Unterschied ist bei den Gesellschaftswissenschaften am größten.

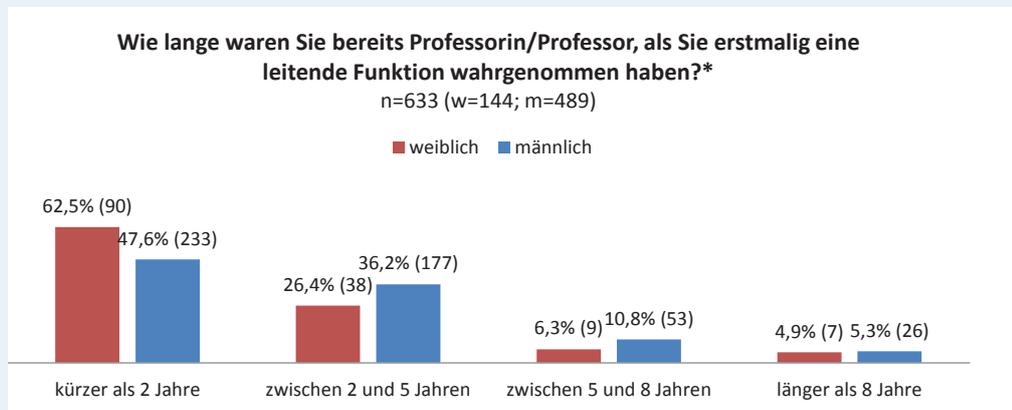
Die Professorinnen und Professoren, die schon einmal eine leitende Funktion wahrgenommen haben, wurden bei Diagramm 16 weiter gefragt, welche die erste gewesen sei.

Die Professorinnen und Professoren unterscheiden sich nur wenig in ihren Antworten. Die Befragung zeigt die vier am häufigsten genannten Antworten beider Geschlechter. Während die Professoren etwas (aber nicht signifikant) häufiger als „Mitglied im Fakultätsrat“ und als „Vorsitzender einer Berufungskommission“ in erster leitender Positionen tätig waren, übernehmen die Professorinnen etwas öfter als Erstes das Amt der „Studiendekanin“ und haben signifikant häufiger die „Geschäftsführende Leitung“ (\*) als erste Leitungsfunktion wahrgenommen.

#### Diagramm 16:

Leitungsfunktionen – die erste, gewichtet. \* $p \leq 0.05$   
\*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$





**Diagramm 17:**  
Leitungsfunktionen – Dauer bis erste, gewichtet. \* $p \leq 0.05$   
\*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$

Als Nächstes wurden die Professorinnen und Professoren in leitenden Funktionen gefragt, nach welchem Zeitraum zum ersten Mal eine leitende Funktion wahrgenommen wurde (Diagramm 17). Sowohl die Professorinnen als auch die Professoren geben am seltensten an, erst nach fünf bzw. erst nach acht Jahren eine leitende Funktion wahrgenommen zu haben.

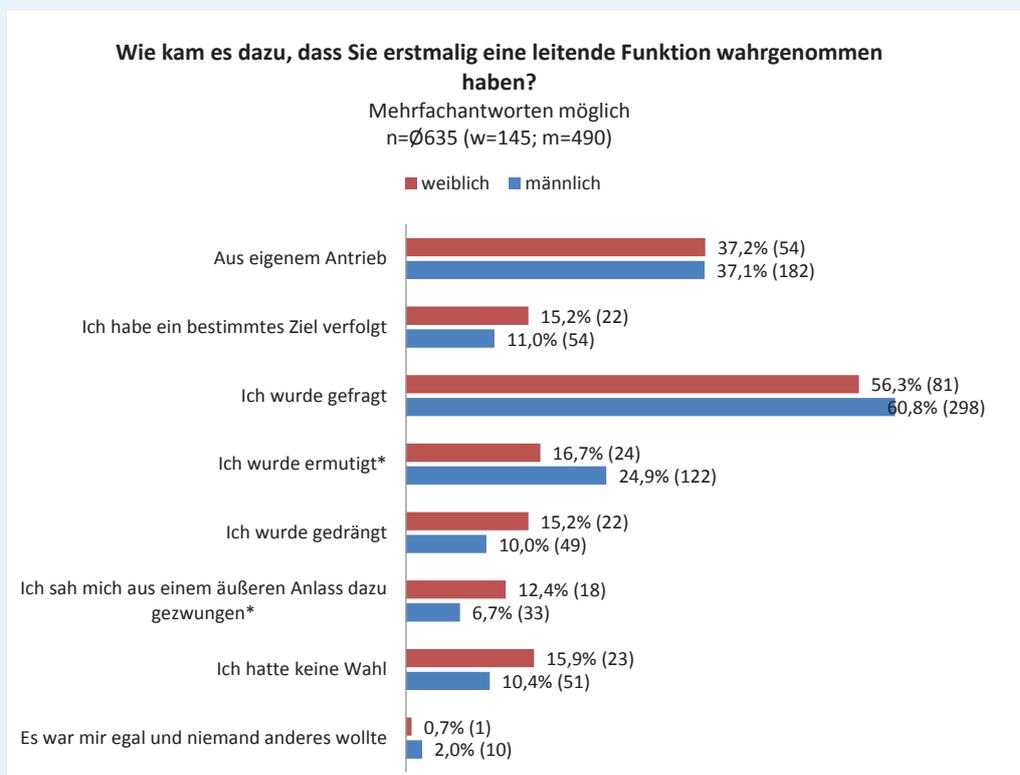
Insgesamt unterscheiden sich die Antworten signifikant (\*). Nach diesen Ergebnissen nehmen Professorinnen zu 62,5% schon innerhalb der ersten zwei Jahre nach ihrer Berufung eine leitende Position wahr, bei nur knapp der Hälfte aller Professoren (47,6%) ist dies der Fall.

Weder die Theorie des Zwei-Kulturen-Ansatzes (Frauen erleiden in der „Männerwelt Wissenschaft“ einen Kulturschock) noch die der homosozialen Kooptation (Frauen werden weniger gefördert als die Männer), können sich bisher bestätigen. Die Professorinnen nehmen durchaus Leitungsfunktionen wahr, sie bringen sich sogar etwas schneller in leitenden Positionen ein als Professoren und trauen sich demnach auch nicht weniger zu, wie es in den individualpsychologischen Ansätzen heißt.

**Diagramm 18:**

Leitungsfunktionen –  
Zugangsweise, gewichtet.

\* $p \leq 0.05$  \*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$



Zusammenhängend mit der Frage nach der ersten Leitungsposition und dem Zeitpunkt, wann diese eingenommen wurde, war von Interesse, wie es dazu kam, dass erstmalig eine leitende Funktion wahrgenommen wurde. Die Professorinnen und Professoren in Leitungsfunktionen konnten hier aus acht Antwortmöglichkeiten auswählen, Mehrfachantworten waren möglich.

Im Diagramm 18 ist erkennbar, dass es bei der Zugangsweise zu Leitungsfunktionen in der akademischen Selbstverwaltung nur wenige signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt. Als häufigsten Grund für die Übernahme einer leitenden Funktion geben Professorinnen (zu 56,3%) und Professoren (zu 60,8%) an, dass sie gefragt worden sind, gefolgt von „aus eigenem Antrieb“.

Gleichgültigkeit in der Übernahme von Leitungsfunktionen scheint es unter den Professorinnen und Professoren kaum zu geben („es war mir egal und niemand anderes wollte“).

Es fällt auf, dass die Professoren die positiven Zugangsweisen („ich wurde gefragt“/„ich wurde ermutigt“(\*)) eher für sich auswählten als die Professorinnen. Dies könnte auf den vorgestellten Theorieansatz der homosozialen Kooptation hinweisen, nach dem Männer eher Männer fördern.

Die Professorinnen fühlen sich hingegen häufiger „gedrängt“, „aus einem äußeren Anlass gezwungen“ (\*) oder ohne Wahlmöglichkeit.

Die Antwortmöglichkeiten „ich habe ein bestimmtes Ziel verfolgt“ und „ich sah mich aus einem äußeren Anlass dazu gezwungen“(\*) als bewusste und absichtsvolle Zugangsweisen, die auf eine strategische Entscheidung schließen lassen, werden häufiger von den Professorinnen genannt. Sie scheinen die Regeln und Praktiken des Wissenschaftsbetriebs, wider die Theorie des Zweikulturen-Ansatzes, durchaus selbst zu nutzen.



Im Fragebogen folgten Fragen über den Aufwand der Einarbeitung in die Leitungsfunktionen, den Aufwand der Arbeit generell und über das Verhältnis der Einarbeitungszeit zur Amtsdauer. Diese wurden explizit nur an diejenigen gestellt, die schon einmal in den jeweiligen Funktionen tätig waren. Wie in Diagramm 14 und 15 zu Beginn dieses Themenblocks ersichtlich wurde, gibt es bestimmte Leitungsfunktionen, die von den Teilnehmenden der Studie nur sehr selten wahrgenommen wurden. Häufig liegt die Fallzahl in den Leitungsfunktionen unter  $n=10$ , sodass die Aussagekraft der Ergebnisse sehr gering ist. Auf eine Diagrammdarstellung dieser Ergebnisse wird deswegen verzichtet und nur kurz ein sich abzeichnender Trend der Antworten zu den Leitungsfunktionen dargelegt.

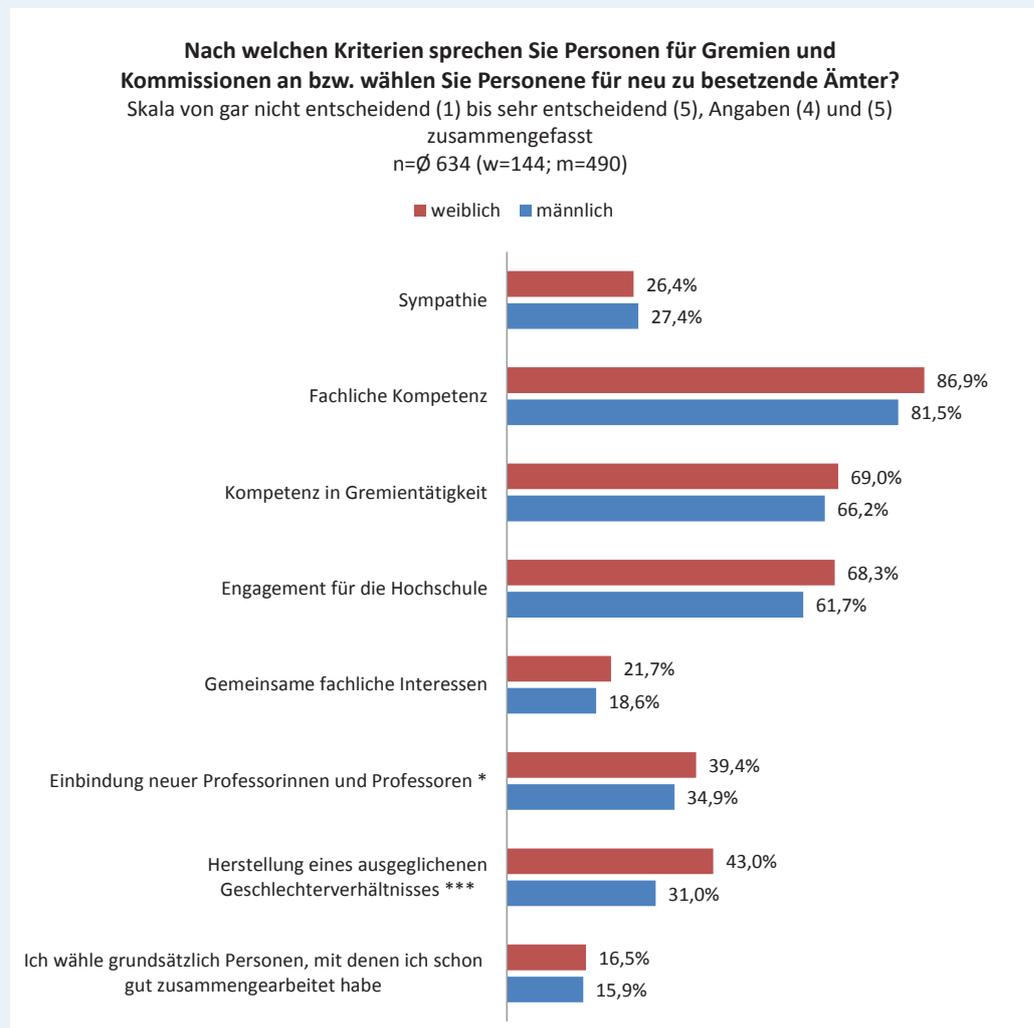
Insgesamt zeichnet sich bei der Frage nach dem Aufwand der Einarbeitung und bei der Frage nach dem Aufwand der Arbeit generell in den Leitungsfunktionen ab, dass Professorinnen sowohl die Einarbeitung als auch die Arbeit generell als aufwendiger empfinden als die Professoren und sich demnach stärker durch die Übernahme von Leitungsfunktionen belastet fühlen könnten. Allerdings sind die Unterschiede nur in den seltensten Fällen signifikant.

Das Verhältnis der Einarbeitungszeit zur Dauer der Amtszeit in den von den Professorinnen und Professoren genannten leitenden Funktionen wird von beiden Geschlechtern meist als „genau richtig“ empfunden.

In leitenden Funktionen sind Professorinnen und Professoren meist aktiv an der Zusammensetzung von Gremien und Kommissionen beteiligt. So wurden die Professorinnen und Professoren, welche schon leitende Funktionen übernommen hatten, gefragt, nach welchen Kriterien sie Personen für Gremien und Kommission ansprechen bzw. Personen für neu zu besetzende Ämter wählen (Diagramm 19). Die Teilnehmenden hatten eine Skala von 1 bis 5 vorliegen, wobei 1 für gar nicht entscheidend und 5 für sehr entscheidend stand. In diesem und folgenden Diagrammen, die auf einer Antwortskala beruhen, sind jeweils die Antworten 4 und 5 zusammengefasst.

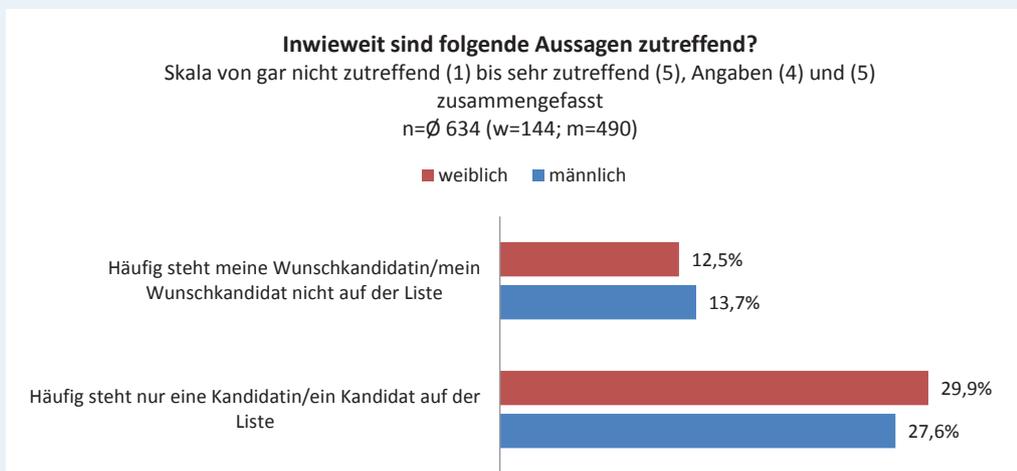
### Diagramm 19:

Leitungsfunktionen – Kriterien  
Zusammensetzung, gewichtet.  
\* $p \leq 0.05$  \*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$



Bis auf die Bewertung von zwei Kriterien unterscheiden sich Männer und Frauen nicht signifikant voneinander. So steht bei beiden an erster Stelle die „fachliche Kompetenz“ (über 80% (sehr) entscheidend), gefolgt von der „Kompetenz in Gremientätigkeit“ und an dritter Stelle das „Engagement für die Hochschule“. Nach „Sympathie“ wählen etwas weniger als ein Drittel der Professorinnen und Professoren aus, „gemeinsame fachliche Interessen“ und „gute vorige Zusammenarbeit“ scheinen weniger wichtig bei der Zusammensetzung von Gremien zu sein.

Die signifikanten Unterschiede finden sich bei den Kriterien „Einbindung neuer Professorinnen und Professoren“ (\*) und „Herstellung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses“ (\*\*\*). Frauen geben diese beiden Aspekte bei der Auswahl häufiger als (sehr) entscheidende Kriterien an. Beide Kriterien sprechen in gewisser Weise für den Wunsch einer gerechten Verteilung in der Übernahme von Leitungsfunktionen und Gremienmitgliedschaften.

**Diagramm 20:**

Leitungsfunktionen –  
Aussagen Wahl, gewichtet.  
\* $p \leq 0.05$  \*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$

Das Diagramm 20 zeigt die Antworten einer weiteren Frage zu der Besetzung von Leitungsfunktionen. Dieses Mal geht es um Ämter, die offiziell per Liste gewählt werden müssen. Die Situation wird von beiden Geschlechtern fast gleichermaßen wahrgenommen: Dass der Wunschkandidat/die Wunschkandidatin häufig „nicht auf der Liste“ steht, stößt nur bei einem geringen Teil der Professorinnen und Professoren auf Zustimmung (ca. 13%).

Etwa ein Drittel aller Befragten geben allerdings an, dass häufig nur „eine einzige Kandidatin/ein einziger Kandidat“ gewählt werden kann. Es scheint also, als gäbe es gewisse Ämter, bei denen die Wahl eher pro forma abläuft, weil es nur eine zur Wahl stehende Person gibt.

## 7.2 Mitgliedschaften

Der zweite Themenblock des Fragebogens beschäftigt sich mit den zentralen und dezentralen Mitgliedschaften in Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung. Die Fragen sind inhaltlich identisch mit denen vom Themenblock der Leitungsfunktionen. So können Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Leitungsfunktionen und Mitgliedschaften aufgezeigt werden.

Als Erstes wurden alle teilnehmenden Professorinnen und Professoren gefragt, in welchen Gremien sie schon einmal Mitglied waren oder derzeit sind (Diagramm 21 auf der folgenden Seite). Im Vergleich der Geschlechter zeigt sich ein ähnliches Bild in der Besetzung von zentralen Gremien wie schon in der Besetzung von zentralen Leitungsfunktionen: Bis auf die Mitgliedschaft in der „Kommission für Gleichstellung“ (\*\*\*) und der Angabe, noch in einem „anderen Gremium auf

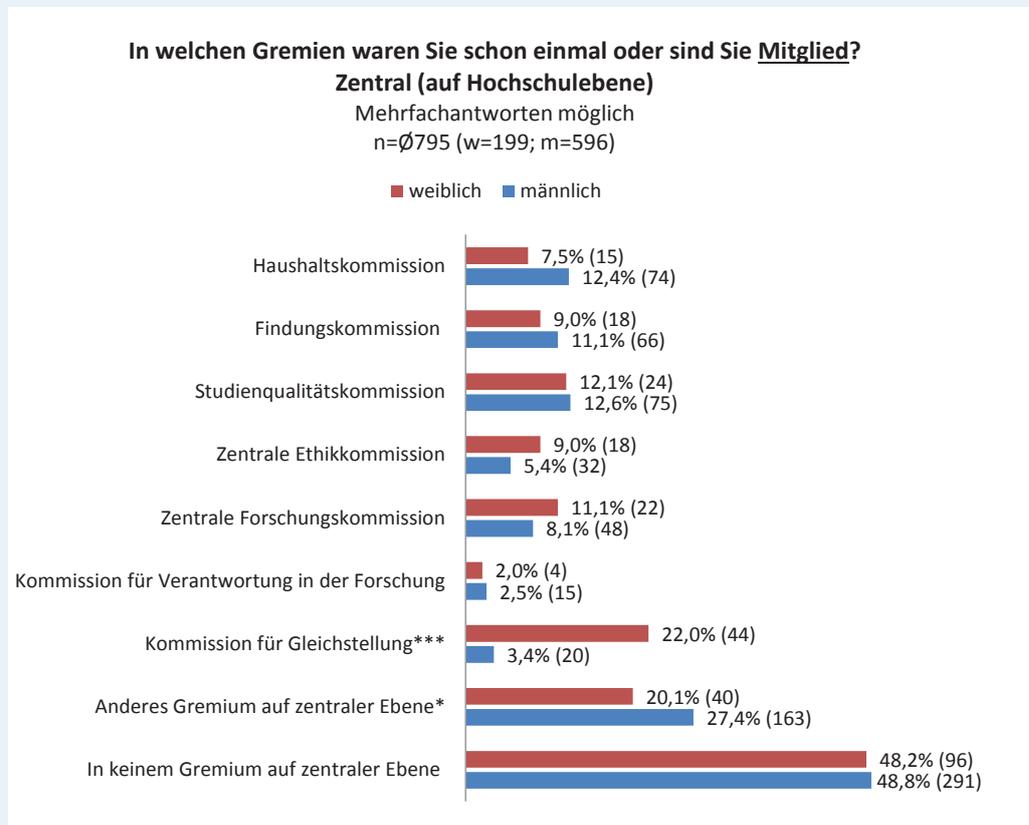
zentraler Ebene“ (\*) tätig gewesen zu sein, gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen Professorinnen und Professoren in ihrer Beteiligung in Gremien, und das Geschlechterverhältnis ist recht ausgeglichen.

Dass Frauen sich so viel häufiger an der Gleichstellungskommission beteiligen, liegt nahe, ist diese Kommission doch zu großem Teil der Förderung von Frauen in der Wissenschaft gewidmet. Zudem engagieren sich Frauen marginal häufiger in der „zentralen Ethikkommission“, Männer geben etwas häufiger an, Mitglied in der „Haushaltskommission“ zu sein.

Insgesamt ist knapp die Hälfte aller Professorinnen und Professoren schon einmal in der akademischen Selbstverwaltung auf der zentralen Hochschulebene aktiv geworden.

Die absoluten Zahlen (in Klammern) zeigen, dass wie bei den Leitungsfunktionen in allen Gremien, außer der „Kommission für Gleichstellung“, mehr Professoren vertreten sind als Professorinnen. So geben z.B. 24 Professorinnen und 74 Professoren an, Mitglied in der „zentralen Forschungskommission“ gewesen zu sein. Die Prozentzahlen im Geschlechtervergleich verdeutlichen allerdings erneut, dass diese vermeintliche Unterrepräsentanz von Professorinnen in den Gremien nicht an einem geringeren Engagement der Frauen liegt: 11,1% aller Professorinnen und 8,1% aller Professoren waren schon einmal in der „zentralen Forschungskommission“ aktiv. Die Frauen beteiligen sich daher in Relation zu ihrem geringeren Anteil unter den Professuren in manchen Gremien sogar mehr.

**Diagramm 21:**  
Mitgliedschaft – Beteiligung  
zentral, gewichtet. \* $p \leq 0.05$   
\*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$



#### Mittelwerte der zentralen Gremienmitgliedschaften

Folgender Mittelwert an unterschiedlichen zentralen Gremienmitgliedschaften wurde errechnet:<sup>13</sup>

Professorinnen: 1,80 verschiedene zentrale Gremienmitgliedschaften

Professoren: 1,62 verschiedene zentrale Gremienmitgliedschaften

Der Unterschied ist signifikant (\*): Professorinnen sind durchschnittlich häufiger in mehr als nur einem Gremium Mitglied als die Professoren. Die Zahlen weisen auf eine vielfältigere Beteiligung von Professorinnen in zentralen Gremien hin.

#### Fächerverteilung

Ob Professorinnen und Professoren bereits Mitglied in einem zentralen Gremium waren oder nicht, ist, wie auch fächerübergreifend, in den Geistes-, Gesellschafts- und Ingenieurwissenschaften sowie in der Medizin nicht vom Geschlecht abhängig. In der Kunst sind die Professorinnen etwas häufiger in keinem zentralen Gremium Mitglied, in Mathematik/Naturwissenschaften hingegen sind es häufiger die Professoren, die noch nie Mitglied in einem zentralen Gremium waren.

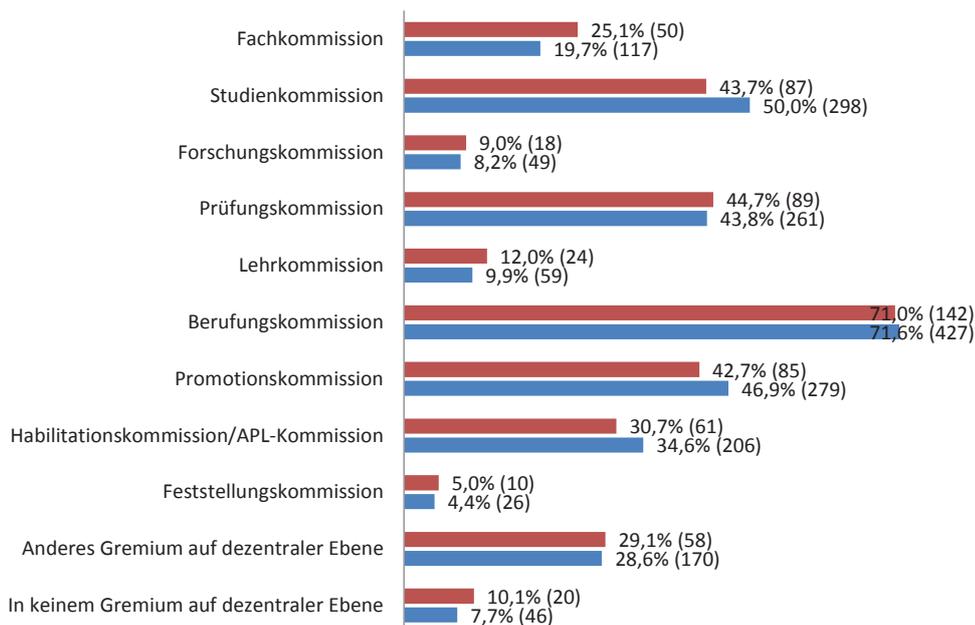
Die Mittelwerte der verschiedenen Gremienmitgliedschaften sind in den Fächern ähnlich den oben genannten Mittelwerten aller Professorinnen und Professoren (höherer weiblicher Mittelwert). Nur in der Medizin sind Professorinnen und Professoren etwa gleichermaßen häufig in mehr als einem Gremium Mitglied gewesen.

<sup>13</sup> genaue Erklärung s. S. 36

### In welchen Gremien waren Sie schon einmal oder sind Sie Mitglied? Dezentral (auf Fakultäts-/Institutsebene)

Mehrfachantworten möglich  
n=Ø795 (w=199; m=596)

■ weiblich ■ männlich



**Diagramm 22:**

Mitgliedschaft – Beteiligung dezentral, gewichtet. \* $p \leq 0.05$   
\*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$

Weiter wurde die Beteiligung als Mitglied in dezentralen Gremien abgefragt (Diagramm 22).

Auf Fakultäts-/Institutsebene können keinerlei signifikante Unterschiede in der Gremienbeteiligung ausgemacht werden. Professorinnen und Professoren beteiligen sich fast zu gleichen Anteilen als Mitglied in Gremien. Die Frauen sind also auch hier in Relation zum Geschlechterverhältnis nicht unterrepräsentiert.

Professorinnen sind etwas häufiger Mitglied in „Fachkommissionen“, Professoren etwas häufiger in „Studien-“, „Promotions-“ und „Habilitationsschleissungen“. Insgesamt am häufigsten wurde die Mitgliedschaft in einer „Berufungskommission“ angegeben. Nur wenige geben an, gar kein Mitglied in dezentralen Gremien zu sein, Professorinnen marginal häufiger.

Im Vergleich zu den Leitungsfunktionen auf dezentraler Ebene zeigt sich ein weitaus ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis. Während es hier keinen einzigen signifikanten Unterschied gibt, waren es bei den Leitungsfunktionen sieben Ämter, die signifikant häufiger männlich besetzt wurden.

Dieser Unterschied zwischen Leitungsfunktionen und Mitgliedschaften auf der gleichen Ebene entspricht der Annahme zu den formalen Vorgaben, die im Zwischenfazit (Kap. 3.5) getroffen wurde: da sich die vom NHG postulierte 40%-Quote von Frauen in Gremien nur auf das Mitgliedschaftsverhältnis und nicht explizit auf die Besetzung von Leitungsfunktionen bezieht, wurde bereits vermutet, dass es einen deutlich erkennbaren Unterschied zwischen diesen Arten der Beteiligung geben würde.

An den absoluten Zahlen wird wieder deutlich, dass die Professoren in den Gremien durch ihren insgesamt hohen Anteil von 75% Professoren in der Studie wie auch in der Grundgesamtheit (Niedersachsen) zahlenmäßig in allen Gremien häufiger vertreten sind.

### Mittelwerte der dezentralen Gremienmitgliedschaften

Folgende Mittelwerte der angegebenen unterschiedlichen Gremienmitgliedschaften auf dezentraler Ebene konnten errechnet werden:

Professorinnen: 3,47 verschiedene zentrale Gremienmitgliedschaften

Professoren: 3,45 verschiedene zentrale Gremienmitgliedschaften

Die Anzahl an verschiedenen Gremienmitgliedschaften auf dezentraler Ebene ist bei Professorinnen und Professoren fast identisch und der Unterschied nicht signifikant.

### Fächerverteilung

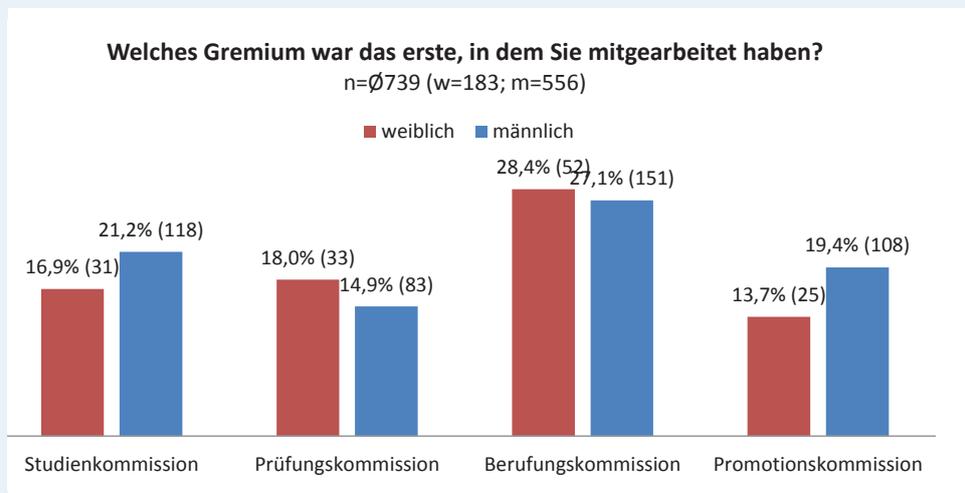
Die prozentuale Beteiligung in dezentralen Gremien ist in den Geisteswissenschaften, in Mathematik/Naturwissenschaften und in den Ingenieurwissenschaften unter Professorinnen und Professoren nahezu identisch. Professorinnen sind in den Gesellschaftswissenschaften und in der Kunst etwas häufiger noch kein Mitglied gewesen. Professoren haben sich in der Medizin etwas seltener als dezentrales Gremienmitglied beteiligt.

Die geschlechtsspezifischen Mittelwerte der verschiedenen dezentralen Gremienmitgliedschaften fallen zwischen den Fächern recht differenziert aus. Professorinnen sind in mehr unterschiedlichen Gremien als die Professoren in den Geisteswissenschaften, in Mathe/Naturwissenschaften und in der Kunst. Professoren weisen hingegen in den Gesellschaftswissenschaften und in den Ingenieurwissenschaften einen höheren Mittelwert auf als die Professorinnen. In der Medizin sind Professorinnen und Professoren etwa gleichermaßen in verschiedenen Gremien Mitglied.

Als Nächstes sollten die Professorinnen und Professoren, die schon einmal als Mitglied in Gremien tätig waren, angeben, welches Gremium das erste gewesen sei.

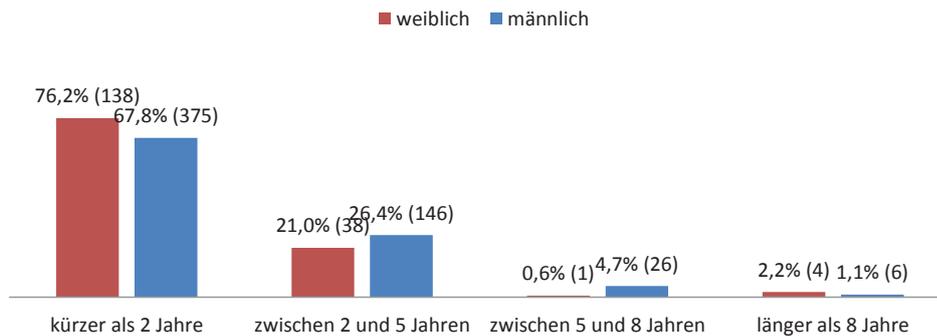
Das Diagramm 23 zeigt keine signifikanten Unterschiede bei den Erstmitgliedschaften. Sowohl die Professorinnen als auch die Professoren geben am häufigsten die Berufungskommission als erstes Gremium an, die Professorinnen dabei etwas häufiger als die Professoren. Professoren sind etwas häufiger zuerst Mitglied in einer Studien- oder Promotionskommission.

**Diagramm 23:**  
Mitgliedschaft – die erste, gewichtet. \* $p \leq 0.05$  \*\* $p \leq 0.01$   
\*\*\* $p \leq 0.001$



### Wie lange waren Sie bereits Professorin/Professor, als Sie erstmalig Mitglied in einem Gremium wurden?\*

n=734 (w=181; m=553)



**Diagramm 24:**

Mitgliedschaft – Dauer bis erste, gewichtet. \* $p \leq 0.05$   
\*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$

Wie bei den Leitungsfunktionen wurde weiter gefragt, wie lange die Professorinnen und Professoren bereits berufen waren, als sie erstmalig Gremienarbeit leisteten (Diagramm 24).

Gremienarbeit wird insgesamt nach kürzerer Dauer wahrgenommen als leitende Funktionen: Zu 76,2% von den Professorinnen und zu 67,8% von den Professoren bereits in den ersten zwei Jahren seit Beginn der Professur.

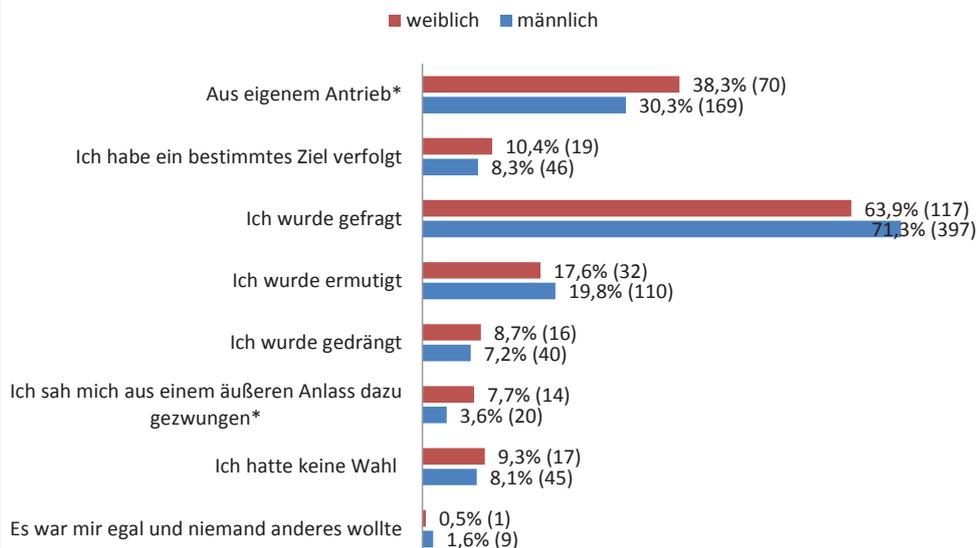
Wie schon bei den Leitungsfunktionen, nehmen Professorinnen signifikant häufiger nach einem kürzerem Zeitraum die Gremienarbeit auf (\*). Insgesamt werden nur eine Minderheit der Professorinnen und Professoren erst nach fünf Jahren erstmalig Mitglied in einem Gremium.

Im Hinblick auf die vorgestellten Theorieansätze bestätigt sich erneut, dass Frauen sich ebenso viel zutrauen wie Männer und nicht mit den in der männerdominierten Wissenschaft vorherrschenden Regeln und Praktiken überfordert sind, sondern sie durchaus selbst anwenden.

### Wie kam es dazu, dass Sie erstmalig Mitglied in einem Gremium wurden?

Mehrfachantworten möglich

n=739 (w=182; m=557)



**Diagramm 25:**

Mitgliedschaft – Zugangsweise, gewichtet. \* $p \leq 0.05$   
\*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$

Die Professorinnen und Professoren mit Gremienaktivität wurden gefragt, wie es zu ihrer erstmaligen Mitgliedschaft in einem Gremium kam (Diagramm 25 auf der vorherigen Seite).

Auffällig ist, dass die Antworten insgesamt positiver ausfallen als bei der Zugangsweise zu den Leitungsfunktionen. So wurden z.B. „ich hatte keine Wahl“ und „ich wurde gedrängt“ deutlich seltener genannt als beim Zugang zu leitenden Positionen. Die Zugangsweise, die auf die meisten zutrifft, ist erneut „ich wurde gefragt“. Die Professoren werden dabei wieder etwas häufiger gefragt als die Professorinnen, der Unterschied ist allerdings nicht signifikant. Die Professorinnen geben signifikant häufiger an, dass sie „aus eigenem Antrieb“ handelten (\*).

Schon bei den Leitungsfunktionen wurde in diesem Zusammenhang auf die homosoziale Kooptation hingewiesen, nach der Männer im männerdominierten Wissenschaftsbetrieb eher gefördert werden würden. Nicht ganz so stark ausgeprägt wie bei der Zugangsweise zu Leitungsfunktionen ist doch auch hier erkennbar, dass Männer etwas häufiger gefragt und ermutigt werden, Mitglied in einem Gremium zu werden.

Die bei den Leitungsfunktionen als strategisch betitelten Zugangsweisen „ich habe ein bestimmtes Ziel verfolgt“ und „ich sah mich aus einem äußeren Anlass dazu gezwungen“ (\*) wurden erneut häufiger von den Professorinnen genannt und sprechen gegen den Theorieansatz der zwei Kulturen in der Wissenschaft.

Abschließend wurde auch in diesem Themenblock gefragt, wie aufwendig die Professorinnen und Professoren die Einarbeitung und die Arbeit generell in bestimmten Gremien empfinden und wie sie das Verhältnis der Einarbeitungszeit zur Mitgliederdauer in diesen Gremien einschätzen. Zu den bestimmten Gremien wurden nur diejenigen befragt, die in den jeweiligen Gremien tätig gewesen sind. Diagramm 21 und 22 (Mitgliedschaft in zentralen und dezentralen Gremien) zeigen, dass teilweise nur wenige Teilnehmende Mitglied in bestimmten Gremien waren, z.B. nur 19 in der „Kommission für Verantwortung in der Forschung“. Zusätzlich wurden durch eine Filterführung im Fragebogen die Personen ausgeschlossen, die diese Fragen schon zu den Leitungsfunktionen beantwortet haben. Dadurch liegt die Zahl der Antworten bei den meisten Gremien unter 10 bei beiden Geschlechtern, sodass die Aussagekraft der Ergebnisse sehr gering ist. Lediglich die „Studienkommission“, die „Berufungskommission“ und die „Promotionskommission“ weisen mehr als 10 Antwortende pro

Geschlecht auf. Aus diesem Grund wird hier nur ein sich abzeichnender Trend in diesen Gremien aufgezeigt und auf eine Diagrammdarstellung verzichtet.

Insgesamt gibt es bei allen drei Fragen bei den genannten drei Gremien keine signifikanten Unterschiede in der Einschätzung von Professorinnen und Professoren. Es zeichnet sich ab, dass die „Berufungskommission“ sowohl in der Einarbeitung als auch in der Arbeit generell als am aufwendigsten wahrgenommen wird. Hier haben rund 40% geantwortet, dass sie die Einarbeitung und die Arbeit generell als aufwendig oder sehr aufwendig empfanden.

Das Verhältnis der Einarbeitungszeit zur Dauer der Mitgliedschaft wird fast gleichermaßen als sehr positiv wahrgenommen. In allen drei Gremien liegt die Prozentzahl der „Genau richtig“-Antworten bei mindestens 80%.

### 7.3 Gremientätigkeit

Der Themenblock „Gremientätigkeit“ richtete sich an die Professorinnen und Professoren, die schon in Gremien und/oder Leitungsfunktionen tätig waren. Dies trifft auf 94,5% der Teilnehmenden zu (n=751). Sie sollten angeben, wie wichtig die aufgeführten Gründe für ihre Entscheidung waren, sich in der akademischen Selbstverwaltung zu engagieren.

Die Professorinnen und Professoren hatten eine Skala von 1 bis 5 vorliegen, wobei 1 für gar nicht entscheidend und 5 für sehr entscheidend stand, von denen jeweils die Antworten 4 und 5 in der Diagrammdarstellung zusammengefasst wurden.

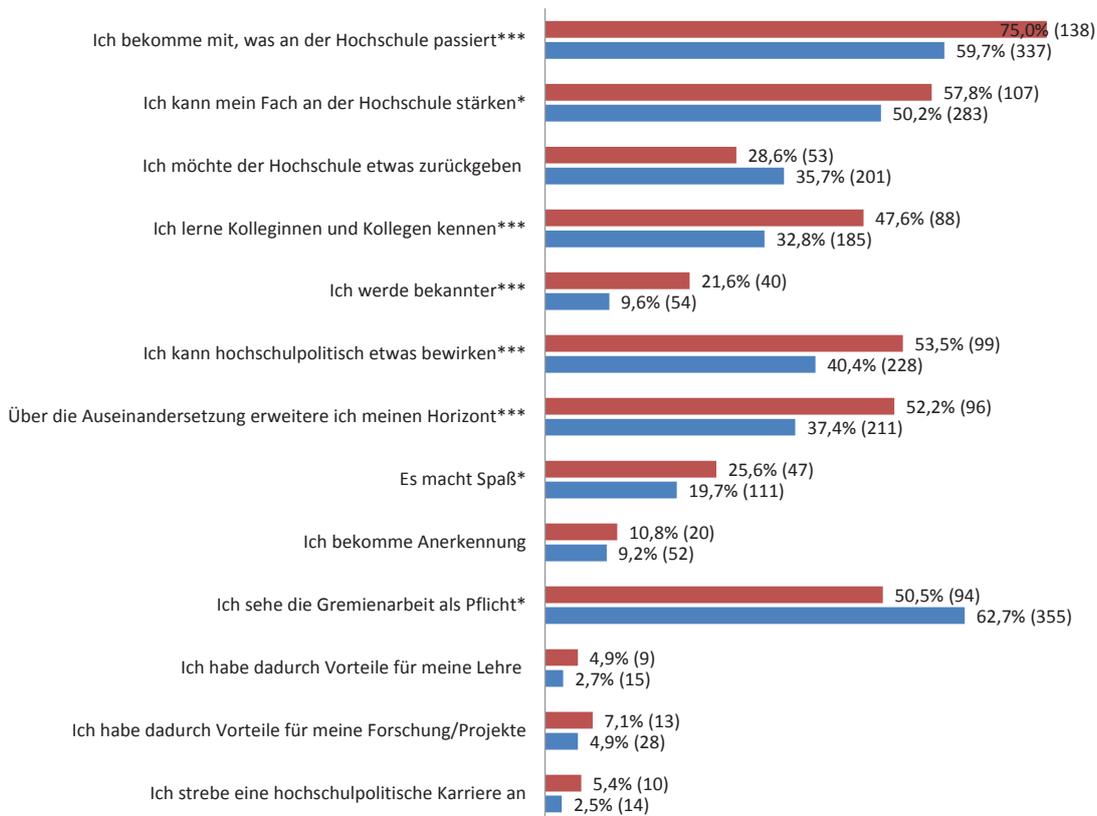
### Sie haben sich bereits in der akademischen Selbstverwaltung engagiert.

#### Bitte geben Sie an, wie wichtig die folgenden Gründe für Ihre Entscheidung waren.

Skala von gar nicht entscheidend (1) bis sehr entscheidend (5), Angaben (4) und (5) zusammengefasst

n=Ø751 (w=186; m=564)

■ weiblich ■ männlich



**Diagramm 26:**  
Gremientätigkeit –  
Gründe, gewichtet.  
\*p≤0.05 \*\*p≤0.01  
\*\*\*p≤0.001

Als häufigsten entscheidenden Grund für die Gremienarbeit nennen die Professorinnen (zu 75,0%) „ich bekomme mit, was an der Hochschule passiert“ (\*\*\*) und das signifikant häufiger als die Professoren, die diesen Grund zu 59,7% als entscheidend sehen. Ebenfalls häufig als entscheidend sehen die Professorinnen und Professoren, dass sie „ihr Fach an der Hochschule stärken“ können.

Die Professoren nennen zu 62,7% und signifikant häufiger „ich sehe die Gremienarbeit als meine Pflicht“ (\*), die Professorinnen geben diesen Grund zu 50,5% als entscheidend an.

Über die Hälfte aller Professorinnen empfinden die Gründe „ich kann hochschulpolitisch etwas bewirken“ (\*\*\*) und „über die Auseinandersetzung erweitere ich meinen Horizont“ (\*\*\*) als entscheidend, und zwar signifikant häufiger als die Professoren.

Auffällig ist zudem, dass die Gründe, die sich auf Netzwerke innerhalb der Hochschule beziehen, signifikant häufiger von den Professorinnen als entscheidend für die Gremienarbeit angesehen werden. Durch die akademische Selbstverwaltung wollen Frauen mehr als Männer, „mitbekommen, was an der Hochschule passiert“, „Kolleginnen und Kollegen kennen lernen“ und selbst „bekannter“ werden.

Während Professorinnen sich scheinbar öfter aus einem Wunsch zur Vernetzung und einer politischen Motivation heraus beteiligen, agieren die Professoren häufiger aus einem Pflichtgefühl heraus.

Vorteile für ihre Lehre und Forschung/Projekte sehen die wenigsten Professorinnen und Professoren in der Gremienarbeit (zu 7,1% und weniger).

### Offenes Textfeld „Sonstiges“

Die Teilnehmenden hatten zu den vorgegebenen Gründen außerdem die Möglichkeit in einem offenen Textfeld noch weitere für sie entscheidende Gründe einzutragen.

Sowohl Professorinnen als auch Professoren betonten noch einmal den Pflichtcharakter der Gremienarbeit und nannten z.B.:

- „das ist mein Job“, „es sollte eine wesentliche Aufgabe einer Professur sein“, „gehört zur Profiarbeit schlicht dazu“, „ich finde es selbstverständlich, es gehört zu einer akademischen Tätigkeit dazu“

Auffällig sind jedoch auch die vielen negativ konnotierten Gründe, sowohl von weiblicher als auch von männlicher Seite. So z.B.:

- „kommt man nicht drum rum“, „es gibt sonst wenige DeplInnen, die es machen“, „sonst niemand da“
- „der Vetternwirtschaft entgegenwirken“, „ich kann zumindest versuchen, das Schlimmste zu verhindern“, „Intrigen von Kollegen rechtzeitig erkennen und abwehren“
- „ich war zu dumm, zu erkennen, dass es mir Ressourcen nimmt, die mir bei meinen eigentlichen Aufgaben – Forschung und Lehre – fehlen“

## 7.4 Keine zentrale Gremientätigkeit

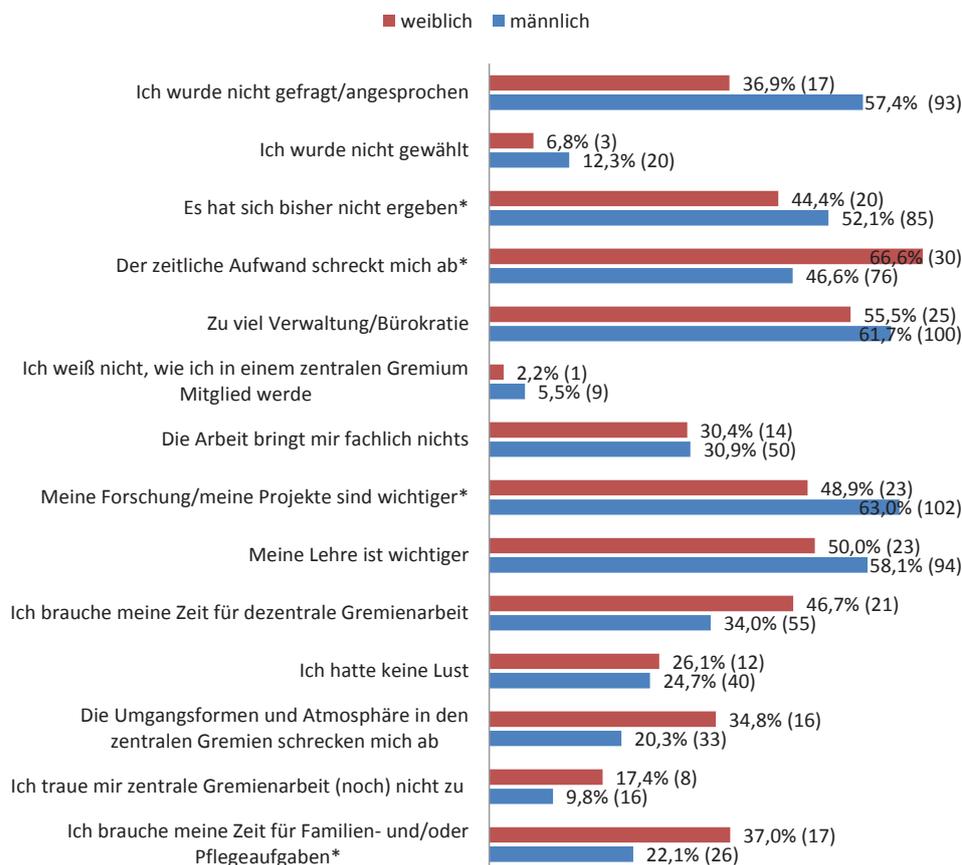
Bei diesem Themenblock wurden nur die Teilnehmenden befragt, die in dezentralen Gremien mitgearbeitet haben (als Mitglied oder in leitender Position), aber noch nie auf zentraler Hochschulebene. Insgesamt trifft das auf 27,8% (n=221) der

### Diagramm 27:

Keine zentrale Gremientätigkeit – Gründe, gewichtet.  
\*p≤0.05 \*\*p≤0.01 \*\*\*p≤0.001

### Sie haben sich bisher nur in dezentralen Gremien engagiert. Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Gründe dafür entscheidend waren.

Skala von gar nicht entscheidend (1) bis sehr entscheidend (5), Angaben (4) und (5) zusammengefasst  
n=Ø208 (w=46; m=162)



Teilnehmenden zu. Von den Professorinnen sind 24,6% (n=49) und von den Professoren 28,9% (n=172) nicht zentral tätig gewesen (Diagramm 27).<sup>14</sup>

Am häufigsten als entscheidende Gründe gegen zentrale Gremienarbeit nennen die Professorinnen „der zeitliche Aufwand schreckt mich ab“ (66,6%), „zu viel Verwaltung/Bürokratie“ (55,5%) und „meine Lehre ist wichtiger“ (50,0%) sowie „meine Forschung/meine Projekte sind wichtiger“ (48,9%).

Letztere Gründe stehen bei den Professoren an erster Stelle (Forschung: 63,0%; Lehre: 58,1%), neben dem Grund „zu viel Verwaltung/Bürokratie“ (61,7%).

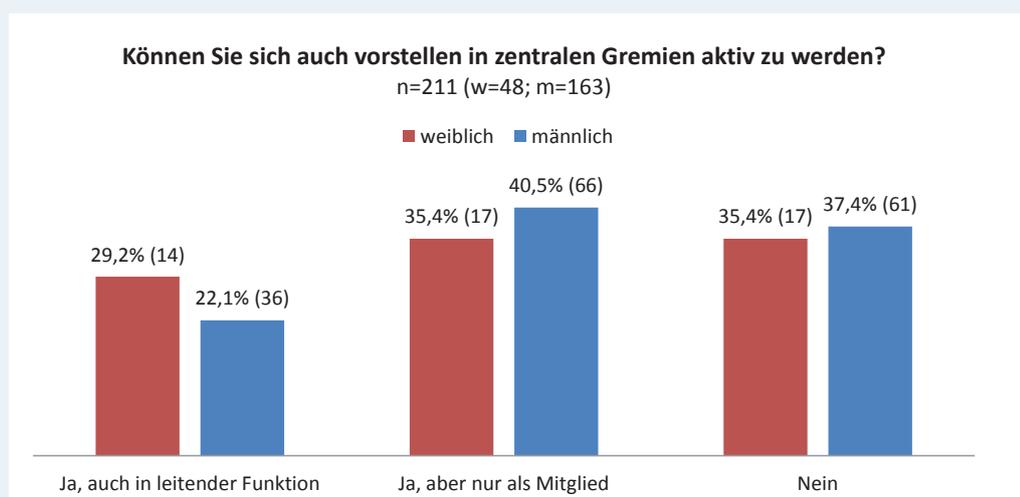
Es fällt insgesamt auf, dass bei Professorinnen der Zeitaspekt eine wichtigere Rolle zu spielen scheint: Sie geben häufiger „der zeitliche Aufwand schreckt mich ab“ (\*), „ich brauche meine Zeit für dezentrale Gremienarbeit“ und „ich brauche meine Zeit für Familien- und oder Pflegeaufgaben“ (\*) an. Letzteres spricht außerdem für das biografische Erklärungsmuster der vorgestellten Theorieansätze. Frauen hätten demnach durch eine stärkere Einbindung in Familienaufgaben weniger Zeit für ihre Tätigkeiten in der Wissenschaft. Allerdings ist dieser Grund auch für die Professorinnen nur zu etwa einem Drittel entscheidend.

Ebenfalls häufiger von den Professorinnen genannt werden: „die Umgangsformen und Atmosphäre in den zentralen Gremien schrecken mich ab“ und „ich traue mir zentrale Gremienarbeit (noch) nicht zu“, welches den individualpsychologischen Erklärungsmustern bzw. dem Zwei-Kulturen-Ansatz entsprechen könnte. Die Prozentzahlen sind allerdings nicht hoch und der Unterschied nicht signifikant.

Bei den Professoren zeigt sich erneut, wie schon bei den Gründen für die Gremientätigkeit, dass bei ihnen eine Aufforderung einen höheren Stellenwert einzunehmen scheint als bei den Professorinnen: Sie antworten häufiger, dass „ich wurde nicht gefragt/angesprochen“ und „es hat sich bisher nicht ergeben“ (\*) gegen die zentrale Gremienarbeit spricht.

„Ich weiß nicht, wie ich in einem zentralen Gremium Mitglied werde“ trifft auf die wenigsten Professorinnen und Professoren zu.

<sup>14</sup> Geringere Fallzahlen in den Diagrammen ergeben sich aus fehlenden Werten (Frage nicht beantwortet).



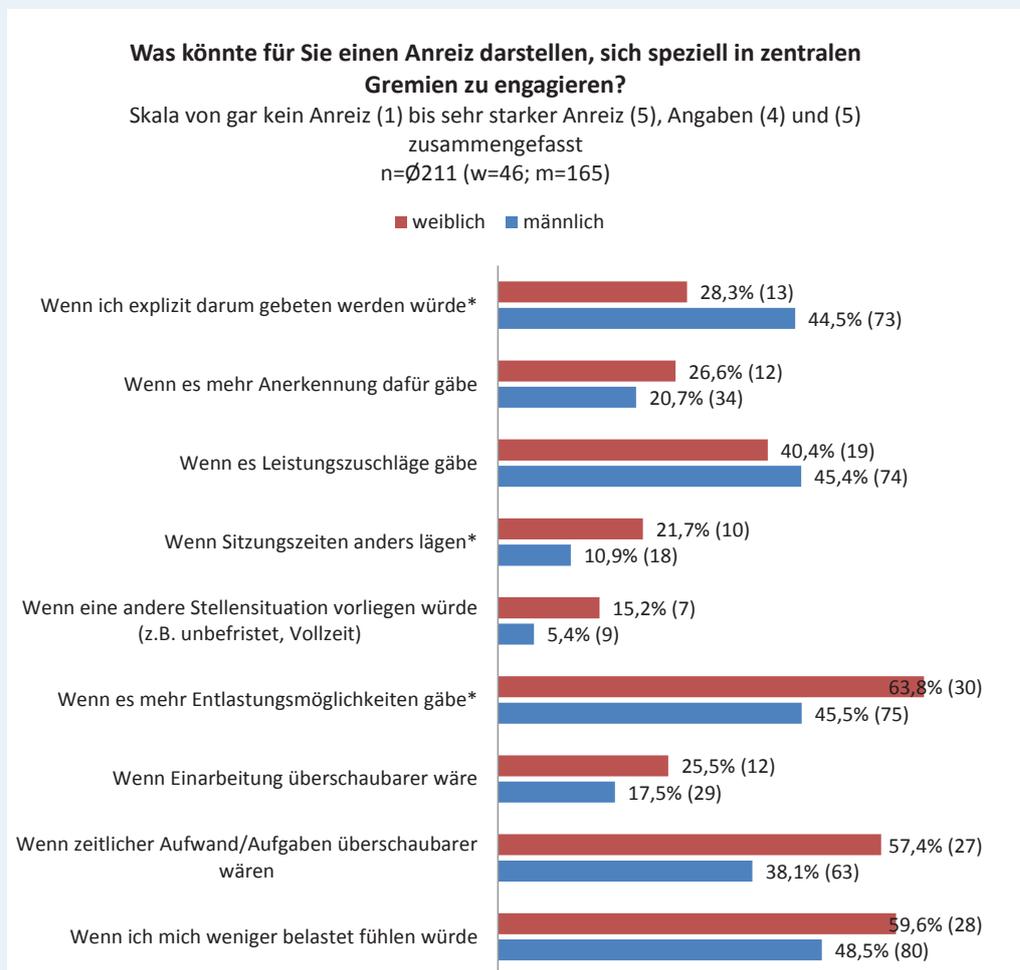
**Diagramm 28:**

Keine zentrale Gremientätigkeit – Vorstellung zentral, gewichtet. \* $p \leq 0.05$  \*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$

Die Frage, ob die Professorinnen und Professoren sich vorstellen können auch in zentralen Gremien aktiv zu werden (Diagramm 28), wurde fast gleichermaßen zu einem Drittel mit „Nein“ beantwortet. Frauen können sich etwas häufiger vorstellen auch in leitender Funktion tätig zu werden als Männer (29,2% zu 22,1%).

**Diagramm 29:**

Keine zentrale Gremientätigkeit – Anreiz, gewichtet.

\* $p \leq 0.05$  \*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$ 

Weiter wurde gefragt, was einen Anreiz darstellen könnte, sich speziell in zentralen Gremien zu engagieren (Diagramm 29).

Die Anreize entsprechen den genannten Gründen gegen zentrale Gremientätigkeit (Diagramm 27): Professorinnen empfinden „Entlastungsmöglichkeiten“ (\*), sich „weniger belastet fühlen“ und einen geringeren Zeitaufwand („Einarbeitung“ und „zeitlicher Aufwand/Aufgaben überschaubarer“) als größere Anreize als die Professoren.

Professoren würden sich (signifikant) häufiger zu zentraler Gremientätigkeit verleiten lassen, wenn sie „explizit darum gebeten“ (\*) werden würden.

<sup>15</sup> Im Online-Anschreiben der Umfrage an die Professorinnen und Professoren wurde explizit darauf hingewiesen, dass sich die Umfrage sowohl an Personen richtet, die an Gremien teilnehmen, als auch an Personen, die nicht an Gremien teilnehmen.

## 7.5 Keine Gremientätigkeit

Bei diesem Themenblock wurde folgende Filterführung im Online-Fragebogen eingebaut: Befragt wurden nur die Teilnehmenden, die noch nie in der akademischen Selbstverwaltung aktiv geworden sind, weder zentral noch dezentral. Dies trifft insgesamt nur auf 5,5% (n=44) der Studie zu: 7,5% (n=15) aller Professorinnen und 4,9% (n=29) aller Professoren.

Mit einer Beteiligungsquote von über 94% aller Teilnehmenden scheint die Gremienarbeit – neben Lehre und Forschung – als traditionelle Dienstaufgabe einer Professur etabliert zu sein.<sup>15</sup>

Die Aussagekraft der Fragen zu keiner Gremientätigkeit ist aufgrund der kleinen Fallzahl sehr gering, sodass der Themenblock aus der Ergebnisinterpretation ausgenommen wird.

## 7.6 Öffentliche Gremiensitzungen

Der Themenblock zu öffentlichen Gremiensitzungen (gemeint sind z.B. Senats- oder Fakultätsratssitzungen) gibt einen Einblick, inwieweit die Professorinnen und Professoren auch als nicht offizielles Mitglied an den allgemeinen Hochschulsitzungen partizipieren.

Das Diagramm 30 zeigt, dass Professorinnen und Professoren fast gleichermaßen an öffentlichen Gremien teil- bzw. nicht teilnehmen. Knapp die Hälfte aller Befragten geben an, selten zu einem öffentlichen Gremium zu gehen. Etwa ein Drittel der Professorinnen nehmen regelmäßig oder öfter an Gremiensitzungen teil, Professoren zu etwa einem Viertel.

Protokolle von öffentlichen Gremien werden von Nichtmitgliedern weit häufiger gelesen, als dass

an öffentlichen Gremiensitzungen teilgenommen wird. 34,3% aller Professorinnen und 28,3% aller Professoren lesen regelmäßig die Protokolle, nur die wenigsten lesen die Protokolle nie (Diagramm 31).

## 7.7 Entlastung

Der folgende Themenblock zur Entlastung gliedert sich in zwei Abschnitte: der erste Abschnitt thematisiert allgemeine Entlastungsmöglichkeiten wie z.B. die Lehrermäßigung für Professorinnen und Professoren aufgrund ihrer Gremientätigkeit.

Der zweite Abschnitt beschäftigt sich speziell mit strukturellen Entlastungsmöglichkeiten, die Professorinnen und Professoren in ihren sonstigen Dienstaufgaben unterstützen, wie z.B. Beratungseinrichtungen und Graduiertenprogramme.

### Nehmen oder nahmen Sie auch ohne Mitglied zu sein an öffentlichen Gremien teil?

n=793 (w=197; m=596)

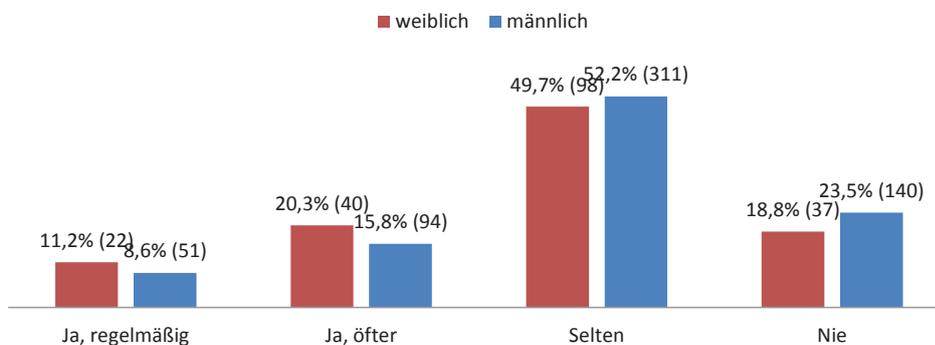


Diagramm 30:

Öffentliche Gremiensitzungen – Teilnahme, gewichtet.

\* $p \leq 0.05$  \*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$

### Lesen Sie die Protokolle von öffentlichen Gremiensitzungen, an denen Sie nicht teilgenommen haben?

n=792 (w=198; m=594)

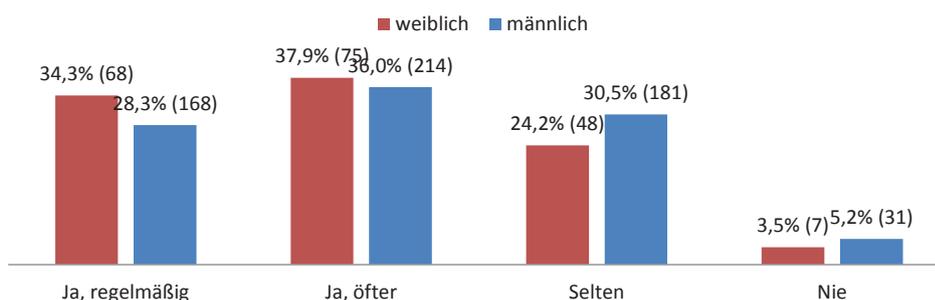


Diagramm 31:

Öffentliche Gremiensitzungen – Protokolle, gewichtet.

\* $p \leq 0.05$  \*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$

### Allgemeine Entlastungsmöglichkeiten

Eine Möglichkeit der Entlastung für Professorinnen und Professoren, die sich in der akademischen Selbstverwaltung engagieren, ist die Ermäßigung der Lehrverpflichtung. Nach § 7 der Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) kann die Lehrverpflichtung für Lehrpersonen in besonderen Funktionen auf Antrag ermäßigt werden, dies betrifft die nebenamtlichen Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten, die Dekaninnen und Dekane, die Studiendekaninnen und Studiendekane sowie die Gleichstellungsbeauftragten.

Die Antworten in Diagramm 32 unterscheiden sich höchst signifikant nach Geschlecht: 75,8% der Professorinnen und 62,6% der Professoren sind der Meinung, dass es über die Angaben in der LVVO hinaus für weitere Personen in anderen Funktionen/Gremien Lehrermäßigung geben sollte (\*\*).

Die Regellehrverpflichtung von Fachhochschulprofessorinnen/-professoren liegt mit 18 Lehrveranstaltungsstunden (LVS) deutlich höher als die der Universitätsprofessorinnen/-professoren mit 8 LVS. Es überrascht daher nicht, dass sich die Professorinnen und Professoren an den Hochschulen insgesamt deutlich häufiger für eine Lehrermäßigung aussprechen: Hochschulen zu 76,9% und an Universitäten zu 59,3%.

Weiter wurde gefragt, ob die Teilnehmenden der Meinung sind, dass es darüber hinaus weitere Entlastungsmöglichkeiten geben sollte für Personen in Funktionen/Gremien, z.B. in der Verwaltung oder bei Prüfungen (Diagramm 33).

Zwischen den Hochschularten zeigen sich hier kaum Unterschiede: Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen geben nur marginal häufiger an, dass sie der Meinung sind, dass es hier weitere Entlastungsmöglichkeiten geben sollte.

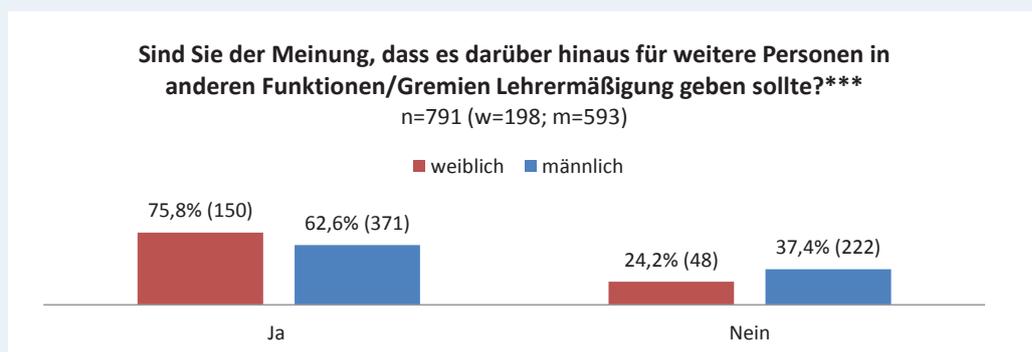
Die Geschlechter unterscheiden sich dagegen erneut höchst signifikant (\*\*\*) voneinander: Professorinnen antworten zu 82,1% mit „Ja“ auf die Frage, Professoren stimmen dem zu 62,8% zu. Die Professorinnen fordern somit in beiden Fällen mehr Entlastungsmöglichkeiten als ihre männlichen Kollegen.

### Für welche Funktionen oder Gremien halten Sie eine Entlastung (jedweder Art) von Ihren sonstigen Dienstaufgaben für erforderlich?

Bei dieser Frage hatten die Professorinnen und Professoren optional die Möglichkeit, drei Funktionen und/oder Gremien in offenen Textfeldern zu benennen, für die sie eine Entlastung für notwendig halten. So gut wie alle Funktionen und Gremien wurden mehrmals eingetragen. Folgende wurden besonders häufig genannt

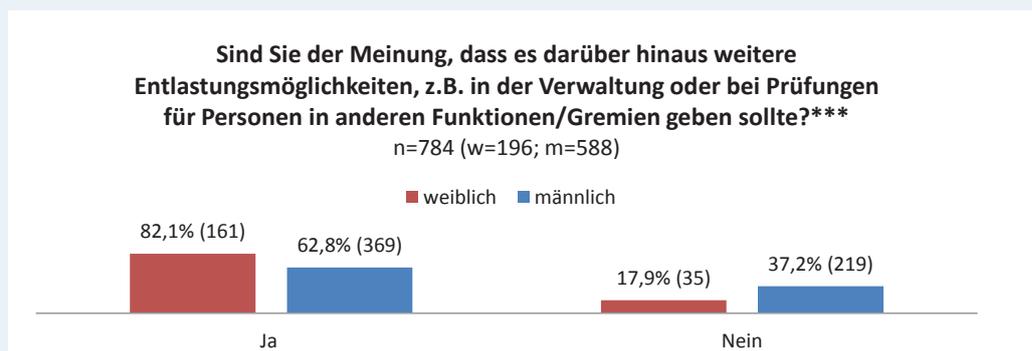
#### Diagramm 32:

Entlastung – Lehrermäßigung, gewichtet. \* $p \leq 0.05$  \*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$



#### Diagramm 33:

Entlastung – weitere Möglichkeiten, gewichtet. \* $p \leq 0.05$  \*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$



(Anzahl in Klammern):

- (Leitung) Berufungskommission (102)
- Geschäftsführende Leitung (99)
- Dekanin/Dekan (83)
- Studiendekanin/Studiendekan (63)
- Präsidium (60)
- Senat (55)

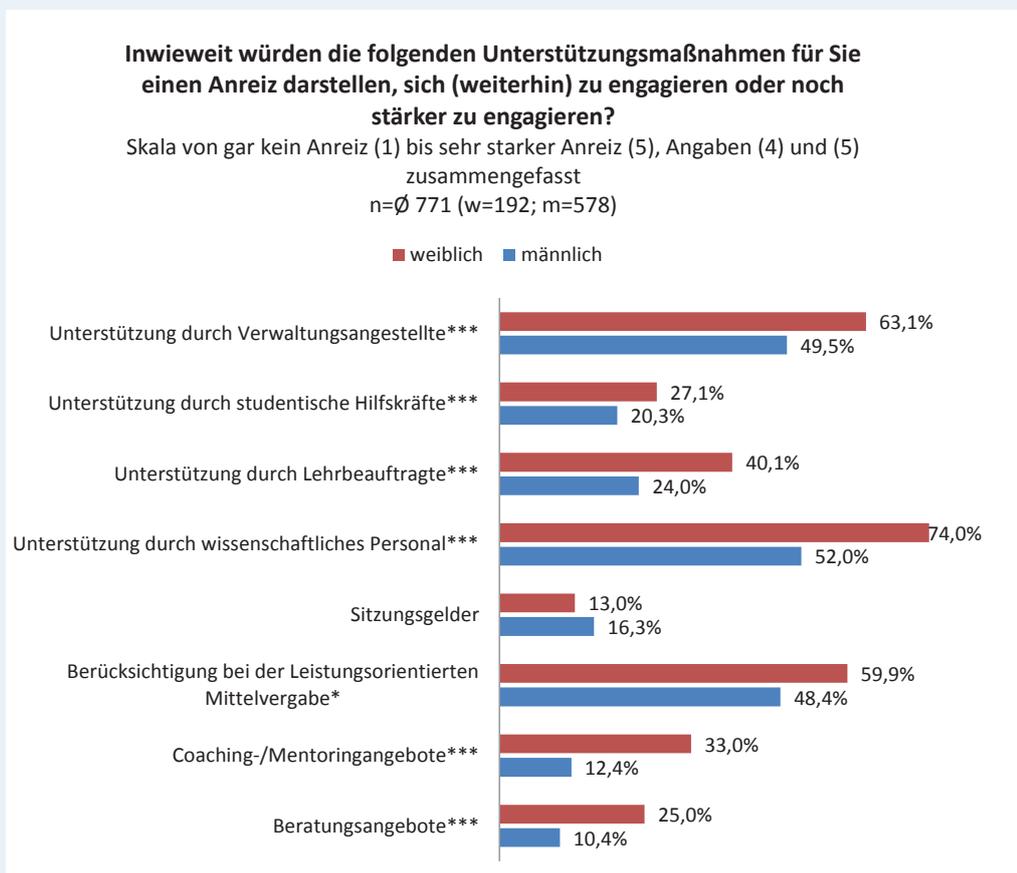
Die Professorinnen und Professoren wurden weiter gefragt, welche Unterstützungsmaßnahmen für sie einen Anreiz darstellen, sich (weiterhin) oder noch stärker in Gremien zu engagieren. Das Diagramm 34 stellt dar, wie viel Prozent der Männer und Frauen welche Unterstützungsmaßnahmen als starken bis sehr starken Anreiz wahrnehmen (Antwortmöglichkeiten 4 und 5 zusammengefasst).

Sowohl Professorinnen als auch Professoren würden sich am ehesten durch wissenschaftliches Personal unterstützt fühlen (74,0% und 52,0%). An zweiter Stelle steht die Unterstützung durch Verwaltungsangestellte, an dritter die Berücksichtigung bei der Leistungsorientierten Mittelvergabe.

Die Unterstützung durch Lehrbeauftragte wird von den Frauen zu 40,1% als starker oder sehr starker Anreiz empfunden, knapp ein Viertel der Männer würden sich diese Art der Unterstützung wünschen.

Im Geschlechtervergleich fällt auf, dass die Professorinnen fast allen Unterstützungsmaßnahmen höchst signifikant (\*\*\*) mehr Wert beimessen als die Professoren. Die Professorinnen scheinen sich vor allem mehr Unterstützung zu wünschen, die sie zeitlich entlasten kann.

Der einzige nicht signifikante Unterschied und die einzige Unterstützungsmöglichkeit, der die Professoren mehr Wert beimessen, sind Sitzungsgelder. Diese wurden von den Professoren allerdings auch nur zu 16,3% als (sehr) starker Anreiz genannt.



**Diagramm 34:**

Entlastung – Anreiz, gewichtet.  
\* $p \leq 0.05$  \*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$

### Offenes Textfeld „Sonstiges“:

Die Teilnehmenden konnten manuell noch weitere Unterstützungsmaßnahmen eintragen. Sehr häufig wurde die Lehrdeputatsermäßigung genannt. Die Reduktion der Lehrverpflichtung scheint eine große Rolle bei Entlastungsmöglichkeiten bzw. in der Belastungssituation zu spielen. So heißt es z.B.:

- „Da ich durch die Lehre und den Prüfungsaufwand in zu hohem Maße belastet bin, kann ich alle weiteren Aufgaben nur als weitere Belastung empfinden. Der Mittelbau müsste massiv gestärkt werden in Bezug auf die grundständige Lehre.“
- „Eine adäquate Entlastung durch Deputatsminderung: Ein Dekan zu sein ist ein Fulltime-Job. Dass man da noch Vorlesung halten muss, ist lächerlich, oder ein Skandal, wie Sie wollen ...“

Dabei wurde häufig bemängelt, dass zusätzliches Personal für solche Deputatsermäßigungen fehlt:

- „Ich kann eine mir zustehende Deputatsreduktion seit Jahren nicht in Anspruch nehmen, weil ich niemanden habe, der die Lehre übernehmen könnte.“
- „Lehrreduktion nützt nur, wenn die Lehre von zusätzlichem Personal aufgefangen wird.“
- „Wenn die kritische Masse (die zur Verfügung stehenden Personen) zu klein ist, bedeutet jede Entlastung die Mehrbelastung eines Anderen!“

### Werden oder wurden Sie bereits aufgrund Ihrer Gremientätigkeit von anderen Dienstaufgaben entlastet? (keine Diagrammdarstellung)

Die Professorinnen und Professoren geben gleichermaßen zu etwa einem Drittel an, dass sie bereits aufgrund ihrer Gremientätigkeit von anderen Dienstaufgaben entlastet worden sind (n=267).

Die häufigste Art der Unterstützung/Entlastung erfahren die Professorinnen und Professoren durch Verwaltungsangestellte (zu ca. 43%) und studentische Hilfskräfte (zu ca. 33%). Professorinnen nennen etwas häufiger als die Professoren erhaltene Unterstützung durch Lehrbeauftragte (zu 32,3%), die Professoren hingegen etwas häufiger die Unterstützung durch wissenschaftliches Personal (zu 27,9%). Die Gremienarbeit wurde bei beiden Geschlechtern zu 15% bei der leistungsorientierten Mittelvergabe berücksichtigt.

### Strukturelle Entlastungsmöglichkeiten

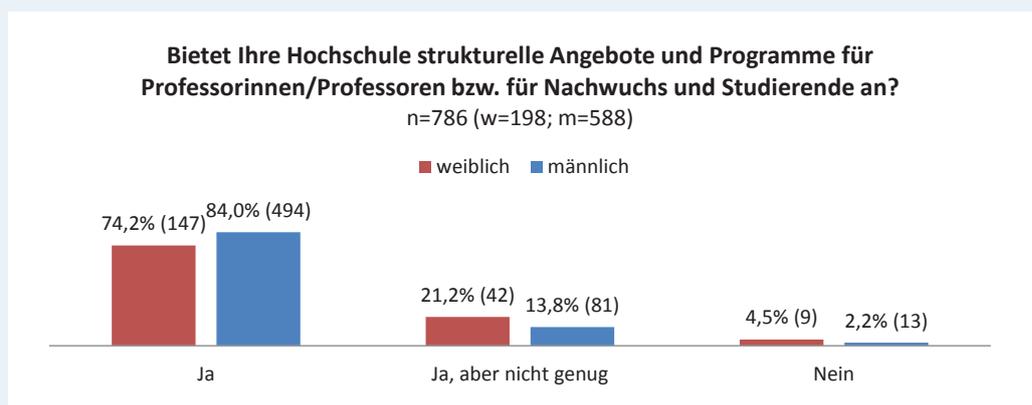
Strukturelle Angebote und Programme der Hochschulen sind zum einen als Unterstützung des Nachwuchses und der Studierenden und so implizit auch als Unterstützung der Professorinnen und Professoren vorgesehen. Dies meint z.B. Beratungseinrichtungen wie den Familienservice, die psychologisch-therapeutische Beratung sowie Graduiertenakademien und Doktorandenprogramme.

Weiter beziehen sich Angebote und Programme auch explizit auf die eigenen Anliegen der Professorinnen und Professoren in Forschung, Lehre und Gremientätigkeit, wie z.B. Fort-/Weiterbildungen, Beratung bei Forschungsanträgen und Mentoringprogramme.

Beide Formen dienen der Entlastung von Professorinnen und Professoren in ihren Dienstaufgaben.

#### Diagramm 35:

Entlastung – strukturell, gewichtet. \*p≤0.05 \*\*p≤0.01 \*\*\*p≤0.001



Zunächst wurde gefragt, ob die jeweilige Hochschule solche Programme und Angebote anbiete. Erfreulich ist, dass insgesamt knapp 80% aller Professorinnen und Professoren der Meinung sind, dass solche Angebote ausreichend vorhanden sind. Circa 17% antworten mit „ja, aber nicht genug“ und nur ca. 3% mit „nein“ (Diagramm 35).

Die Professorinnen sehen die Situation insgesamt ein wenig negativer als die Professoren, allerdings nicht signifikant.

Weiter wurde gefragt, inwieweit die Professorinnen und Professoren diese strukturellen Angebote für sich selbst und für Studierende und Nachwuchs nutzen:

#### Für sich selbst:

Professorinnen geben signifikant häufiger (\*\*\*) an, solche strukturellen Angebote und Programme für sich selbst zu nutzen, und zwar zu 16,4% (sehr) häufig und zu 38,8% ab und zu. Die Professoren geben zu 7,8% an, die strukturellen Angebote (sehr) häufig zu nutzen, 28,8% der Professoren nutzen sie ab und zu.

#### Für Studierende und Nachwuchs:

Erneut geben die Professorinnen signifikant häufiger an (\*\*\*) Informationen zu strukturellen Angeboten und Programmen an Studierende und Nachwuchs weiterzugeben als die Professoren. Insgesamt wird diese Art der Unterstützung häufiger genutzt als bei eigenen Anliegen: 57,9% aller Professorinnen und 36,3% aller Professoren geben Informationen (sehr) häufig weiter, 32,0% der Professorinnen und 40,4% aller Professoren ab und zu.

Von Interesse in diesem Zusammenhang war zudem, wie solche strukturellen Angebote und Programme für die Arbeit als Professorin oder Professor größtenteils wahrgenommen werden: Als zusätzliche Belastung, als Unterstützung/Entlastung oder weder noch (neutral):

Die Professorinnen und Professoren, die solche Angebote nutzen, empfinden sie zum größten Teil als Unterstützung ihrer Arbeit. Diejenigen, die selten oder nie auf strukturelle Entlastungsmöglichkeiten für sich selbst zugreifen, sehen diese Angebote meist neutral oder auch zu einem geringen Teil als zusätzliche Belastung zu ihren Aufgaben als Professorin und Professor.

Nach dem gleichen Prinzip nehmen die Professorinnen und Professoren auch die strukturellen Angebote und Programme für Studierende und Nachwuchs für ihre eigene Arbeit wahr.

Es lässt sich demnach festhalten, dass Professorinnen und Professoren, die die strukturellen Entlastungsmöglichkeiten wahrnehmen, diese positiv für ihre Arbeit als Professorin oder Professor nutzen können.

#### **Nennen Sie uns bitte kurz 1 bis 3 strukturelle Angebote und Programme, die Sie als Entlastung von Ihren Aufgaben als Professorin oder Professor wahrnehmen.**

Bei dieser Frage hatten die Befragten die Möglichkeit, 1 bis 3 strukturelle Angebote und Programme zu nennen, die sie als Entlastung von ihren Aufgaben als Professorin und Professor wahrnehmen. Am häufigsten genannt wurden (Anzahl in Klammern):

- Fort-/Weiterbildungen, Mentoringprogramme (78)
- Beratung bei Forschungsanträgen/Drittmittelanträgen (66)
- Didaktische Angebote/Fortbildungen (50)
- Graduiertenakademie/Doktoranden-/Doktorandinnenbetreuung (an Universitäten) (31)

## 7.8 Wahrnehmung von Gremienarbeit

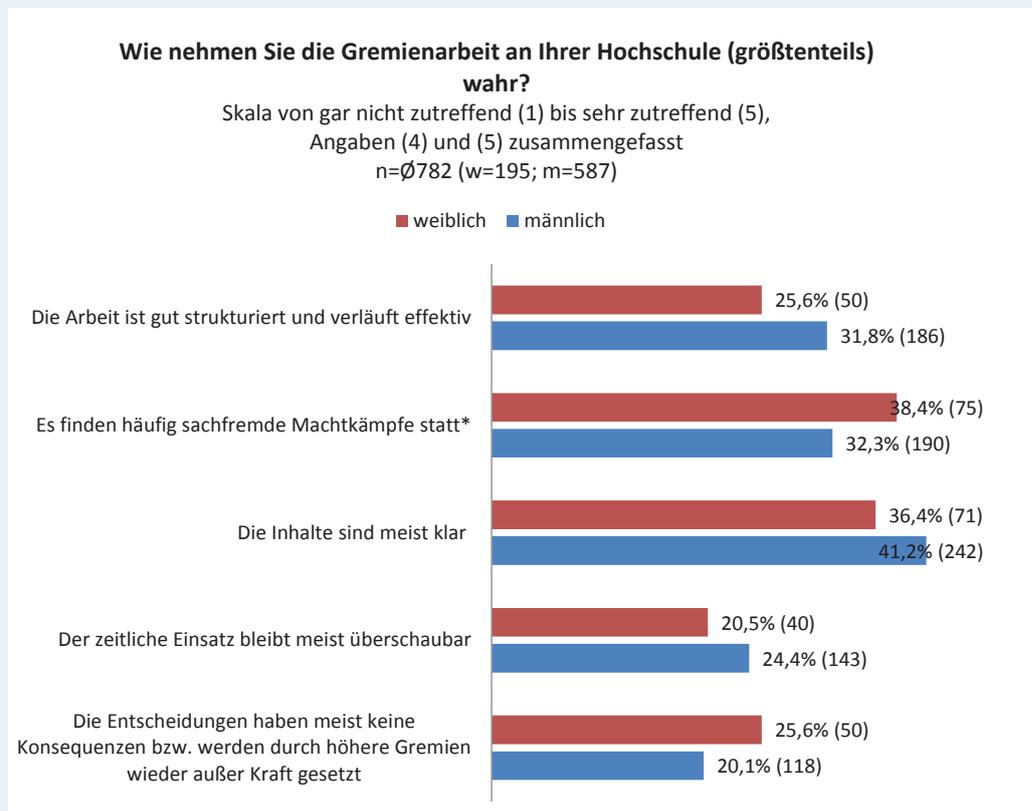
Dieser Themenblock befasst sich mit der Wahrnehmung von Gremienarbeit, um zum einen die allgemeine Zufriedenheit der Arbeit in der akademischen Selbstverwaltung zu prüfen und zum anderen eventuelle Geschlechterunterschiede in der Wahrnehmung identifizieren zu können. Die folgenden Diagramme stellen dar, wie viel Prozent der Professorinnen und Professoren verschiedene Aussagen zur Gremienarbeit als (sehr) zutreffend empfinden bzw. wie viel Prozent ihnen (sehr) zustimmen.

Die Antworten in Diagramm 36 zeigen, dass die Zufriedenheit der Gremienarbeit durchaus steigerungsfähig scheint, vor allem in der zeitlichen und inhaltlichen Strukturierung. So stimmen der Aussage „die Arbeit ist gut strukturiert und verläuft effektiv“ 25,1% der Professorinnen und 31,8% der Professoren zu. Der Aussagen „die Inhalte sind meist klar“ und „der zeitliche Einsatz bleibt meist überschaubar“ werden zu ca. einem Drittel und zu ca. einem Viertel zugestimmt.

Die negativ konnotierten Aussagen „es finden häufig sachfremde Machtkämpfe statt“ und „die Entscheidungen haben meist keine Konsequenzen bzw. werden durch höhere Gremien wieder außer Kraft gesetzt“ werden von den Professorinnen und Professoren zwischen 20% und 30% als zutreffend empfunden.

Insgesamt nehmen die Professorinnen und Professoren die Bedingungen und Voraussetzungen von Gremienarbeit an ihrer Hochschule recht ähnlich wahr: lediglich der Aussage „es finden häufig sachfremde Machtkämpfe statt“ (\*) wird signifikant häufiger von den Professorinnen zugestimmt. Es fällt dennoch auf, dass die Professorinnen allen negativ konnotierten Aussagen häufiger zustimmen und allen positiv konnotierten Aussagen seltener zustimmen: Sie bewerten die Gremienarbeit also insgesamt noch etwas negativer als die Professoren.

**Diagramm 36:**  
Wahrnehmung von Gremienarbeit – Wahrnehmung, gewichtet. \* $p \leq 0.05$  \*\* $p \leq 0.01$   
\*\*\* $p \leq 0.001$

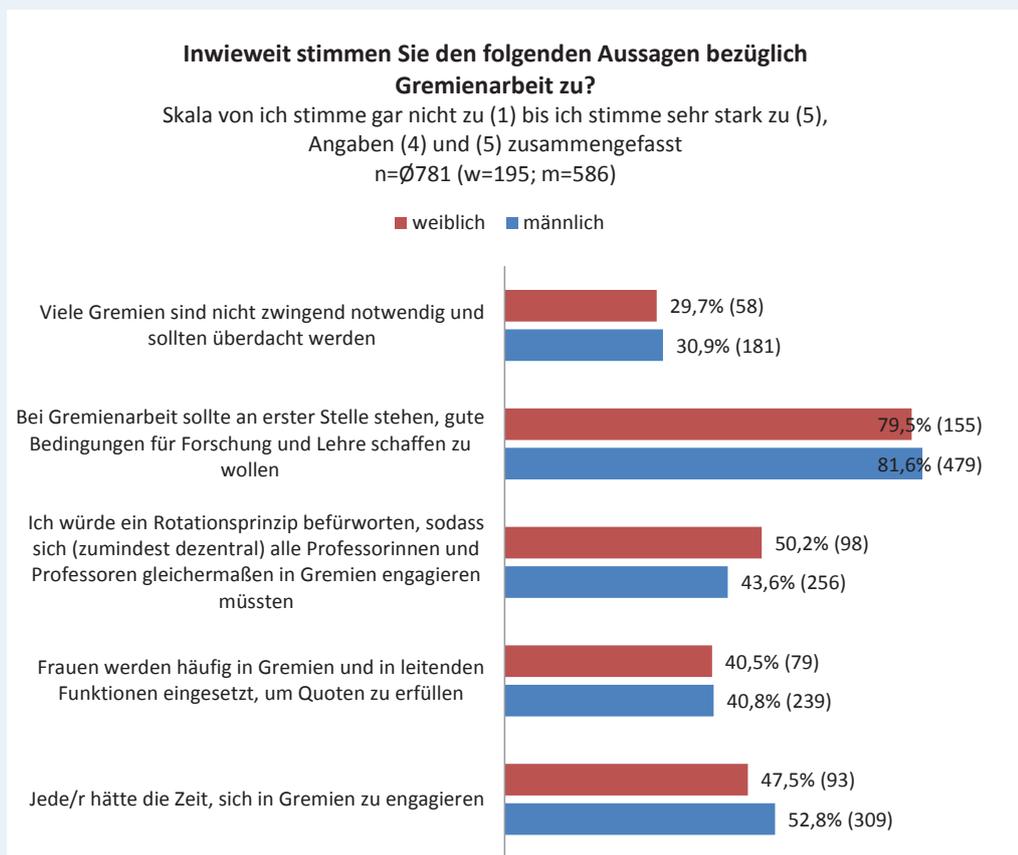


Bei den Aussagen der zweiten Frage im Themenblock zur Wahrnehmung (Diagramm 37) unterscheiden sich Professorinnen und Professoren ebenfalls kaum und nicht signifikant in ihren Auffassungen.

So finden ca. 80%, dass Gremienarbeit „gute Bedingungen für Forschung und Lehre“ schaffen sollte. Etwa 30% sind der Meinung, dass „viele Gremien nicht zwingend notwendig“ sind. Dies deckt sich mit der Annahme zuvor, dass die Strukturierung von Gremienarbeit generell ausbaufähig sei.

Die Professorinnen würden „ein Rotationsprinzip in (dezentralen) Gremien“ etwas häufiger befürworten (zu 50,2%) als die Professoren (zu 43,6%). Nur knapp die Hälfte aller Befragten ist der Meinung, dass „jede und jeder die Zeit hätte, sich in Gremien zu engagieren“.

Der Druck die formalen Regelungen zum Geschlechterverhältnis in der akademischen Selbstverwaltung zu erfüllen, zeigt sich in der recht hohen Zustimmung (ca. 40%) der Aussage „Frauen werden häufig in Gremien und in leitenden Funktionen eingesetzt, um Quoten zu erfüllen“.



**Diagramm 37:**  
Wahrnehmung von Gremienarbeit – Zustimmung, gewichtet. \* $p \leq 0.05$  \*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$

## 7.9 Netzwerke

Im Vorfeld der Fragebogengenerierung wurden qualitative Interviews geführt. Diese haben gezeigt, dass auch informelle Prozesse an der Hochschule entscheidend für die Zusammensetzung von Gremien und deren Entscheidungen sein können. Die folgenden Aussagen sollen Aufschluss darüber geben, ob und inwiefern sich Professorinnen und Professoren bezüglich der Wahrnehmung von hochschulinternen Netzwerken unterscheiden. Dazu wird jeweils aufgezeigt, wie viel Prozent der Professorinnen und Professoren den verschiedenen Aussagen (sehr) zustimmen.

Schon auf den ersten Blick fällt bei Diagramm 38 auf, dass sich Professorinnen und Professoren, auch im Vergleich zur allgemeinen Wahrnehmung von Gremienarbeit, in der Zustimmung der Netzwerkaussagen häufig (signifikant) unterscheiden.

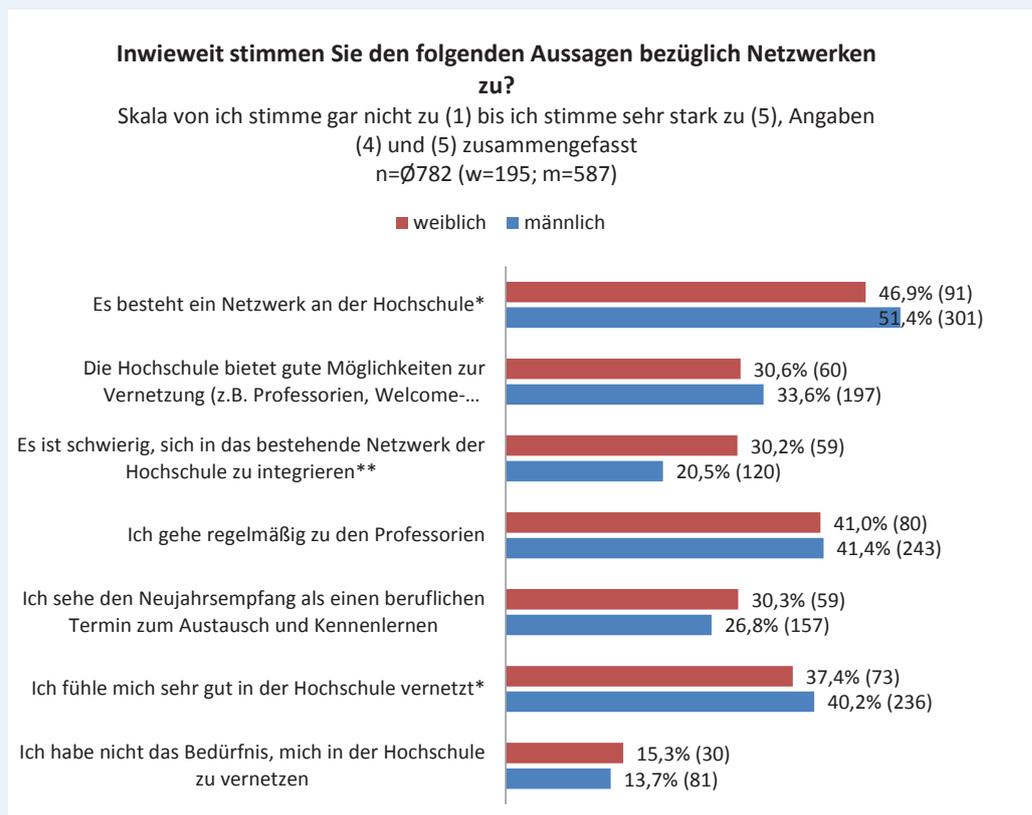
Professoren sind zu 51,4% der Meinung, dass „ein Netzwerk an ihrer Hochschule besteht“, die Professorinnen signifikant seltener (zu 46,9%). Während etwa die Hälfte aller Teilnehmenden ein Netzwerk an der Hochschule wahrnimmt, haben nur die wenigsten „nicht das Bedürfnis, sich in der

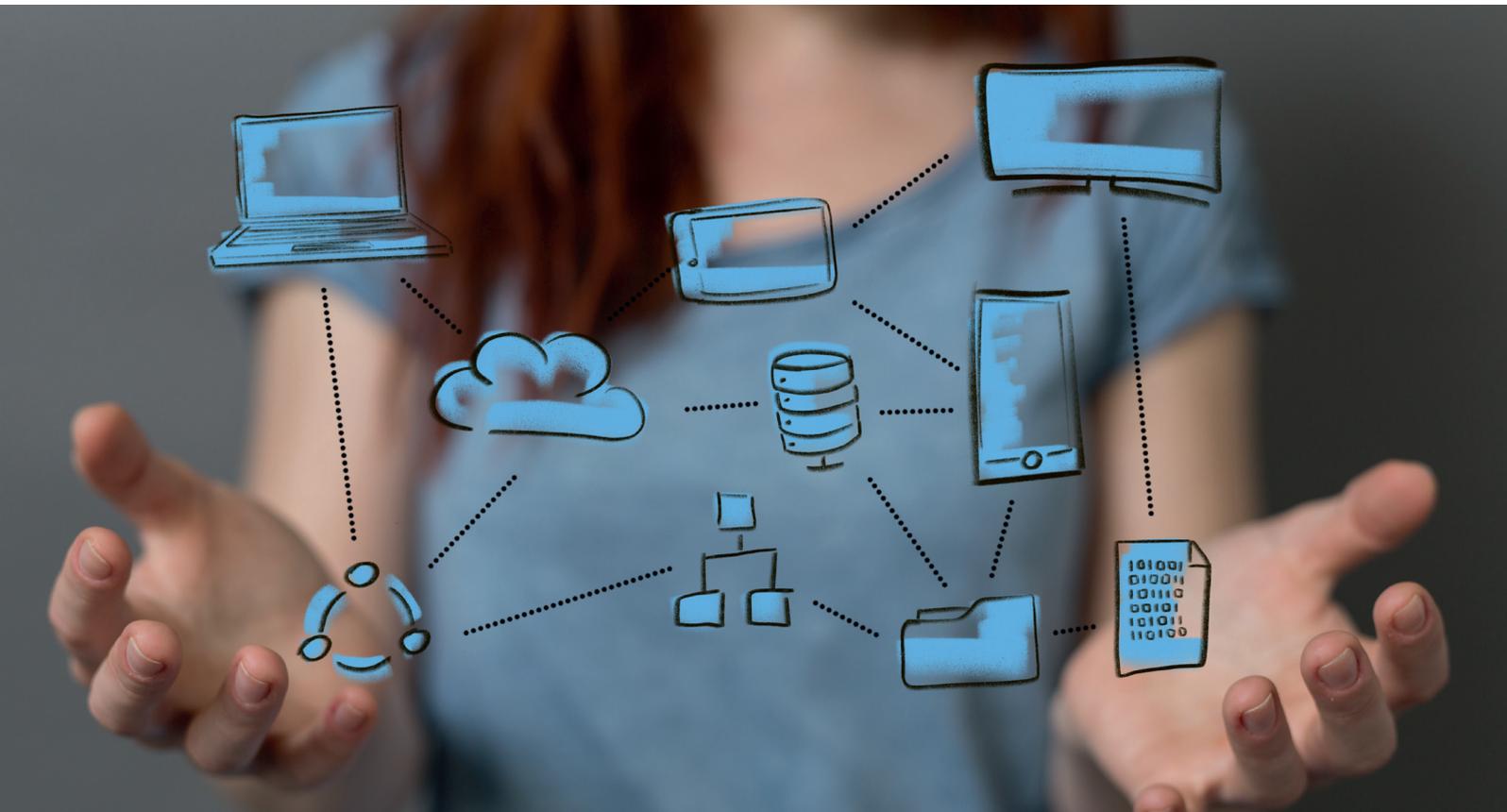
Hochschule zu vernetzen“. Bedarf an Vernetzungsmöglichkeiten unter Kolleginnen und Kollegen scheint demnach vorhanden zu sein. Tatsächlich antworten aber nur weniger als ein Drittel aller Professorinnen und Professoren, dass die Hochschule solche Möglichkeiten bietet. Professorinnen sind dabei signifikant seltener dieser Meinung.

Insgesamt finden es die Professorinnen signifikant (\*\*) schwieriger, sich in das bestehende Netzwerk zu integrieren (zu 30,2%), nur einem Fünftel der Professoren scheint dies schwerzufallen. Dementsprechend fühlen sich die Professorinnen auch signifikant (\*) seltener sehr gut in der Hochschule vernetzt als die Professoren (37,4% zu 40,2%).

Die Antworten zu Netzwerken zeigen, dass die Professorinnen sich zwar ähnlich wie die Professoren eine Vernetzung innerhalb der Hochschule wünschen, es ihnen aber schwieriger fällt sich zu vernetzen. Dieses Ergebnis stützt die Theorie der homosozialen Kooptation, nach der Frauen es schwerer haben sich in männerdominierte Netzwerke zu integrieren. Im Themenblock zu den Gründen für Gremientätigkeit zeigte sich bereits, dass Frauen häufiger Gremien zur Vernetzung nutzen.

**Diagramm 38:**  
Netzwerke – Zustimmung, gewichtet. \* $p \leq 0.05$  \*\* $p \leq 0.01$   
\*\*\* $p \leq 0.001$





Die Bereitschaft zur Vernetzung wurde im Fragebogen durch die Frage nach der regelmäßigen Teilnahme an Professorien und durch die Bewertung des Neujahrsempfangs zum Netzwerken abgefragt. Professorinnen und Professoren unterscheiden sich in beiden Aussagen nicht signifikant voneinander. Sie gehen etwa zu gleichen Teilen zu den Professorien (ca. 40%) und sehen den Neujahrsempfang fast gleichermaßen als beruflichen Termin (etwas über ein Viertel), die Professorinnen hier noch ein wenig öfter. Allerdings wurde in einem offenen Textfeld häufig von den Teilnehmenden der Studie angemerkt, dass ein Neujahrsempfang und Professorien nicht an jeder Hochschule existent seien, sodass die Ergebnisse in diesen Fällen nicht repräsentativ sein können.

Der Themenblock im Fragebogen zur Mitarbeit und Übernahme von Leitungsfunktionen in Forschungsverbänden, in der DFG und in Fachgesellschaften wurde bisher nicht analysiert. Generell bietet die Datengrundlage noch viel Raum für weitere Analysen und die Ergebnisse viele Anknüpfungspunkte für weitere Forschung, sodass die Thematik in den nächsten Jahren im Rahmen einer Dissertation ausgebaut werden soll.

## 8 Fazit / Handlungsempfehlungen

Anfang des Jahres 2016 wurden anhand eines quantitativen Fragebogens Daten von über 900 niedersächsischen Professorinnen und Professoren zum Zugang, zur Motivation und Beteiligung in akademischer Selbstverwaltung erhoben.

Folgende zwei Forschungsfragen standen im Mittelpunkt der Studie „Professorinnen und Professoren in der Selbstverwaltung an niedersächsischen Hochschulen“:

1. Sind Professorinnen in der akademischen Selbstverwaltung unterrepräsentiert?
2. Unterscheiden sich Professorinnen und Professoren im Zugang, in der Motivation und Wahrnehmung von akademischer Selbstverwaltung?

Die zentralen Ergebnisse zu den Forschungsfragen werden in diesem Kapitel noch einmal zusammengefasst. Zudem werden strategische Handlungsempfehlungen ausgesprochen, um Gremienarbeit allgemein für Professorinnen und Professoren attraktiver gestalten zu können.

Die Forschungsfragen ergaben sich zum einen aus Anlass des Schwerpunkts „Beteiligung von Frauen insbesondere von Professorinnen in der akademischen Selbstverwaltung“ im Rahmen der Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur. Zum anderen aus den theoretischen Erklärungsansätzen zur Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft (vgl. Kapitel 5).

Die Studie hat ergeben, dass sich 94,5% aller Teilnehmenden in der akademischen Selbstverwaltung engagieren. Lediglich 5,5% geben an, noch nicht in der Selbstverwaltung tätig gewesen zu sein.

Des Weiteren konnten sieben zentrale Ergebnisse herausgearbeitet werden. Im Fokus der Ergebnisse 1 und 2 steht die Beteiligung von Professorinnen und Professoren an den Organen und Gremien der akademischen Selbstverwaltung, sie beziehen sich somit auf die erste Forschungsfrage zur Repräsentativität.

Die zweite Forschungsfrage, die geschlechtsspezifische Unterschiede in der Gremienarbeit behandelt, wird in der Ergebnisdarstellung in ihre drei Teilaspekte unterteilt. Das Ergebnis 3 stellt die Ergebnisse zum „Zugang“ dar, das Ergebnis 4 die zur „Motivation“. Die Ergebnisse zur „Wahrnehmung“ werden zudem differenziert in die allgemeine Wahrnehmung von Gremienarbeit (Ergebnis 5), in die Wahrnehmung der Entlastungssituation (Ergebnis 6) und in die Wahrnehmung von Netzwerken (Ergebnis 7).

### Sind Professorinnen in der akademischen Selbstverwaltung unterrepräsentiert?

**Ergebnis 1 – Beteiligung:** Professorinnen beteiligen sich entsprechend ihrem Gesamtanteil von 25% in Niedersachsen in der akademischen Selbstverwaltung an niedersächsischen Universitäten und Fachhochschulen.

In der Beteiligung von Professorinnen und Professoren an den Gremien und Leitungsfunktionen der akademischen Selbstverwaltung konnten kaum signifikante Unterschiede festgestellt werden. Die Prozentzahlen im Geschlechtervergleich zeigen, dass Professorinnen und Professoren sich in den meisten Gremien und Funktionen gleichermaßen beteiligen, teilweise konnte sogar eine höhere weibliche Partizipation nachgewiesen werden (Ausnahme dezentrale Leitungsfunktionen: s. Ergebnis 2).

Es wurde dadurch deutlich, dass die zahlenmäßige Unterrepräsentanz von Professorinnen in nahezu jedem Gremium nicht an einem geringeren Engagement seitens der Frauen liegt, sondern allein an dem geringen Anteil von Professorinnen unter den Professuren. Professorinnen sind in Relation zu ihrem Anteil unter den Professuren in der akademischen Selbstverwaltung nicht unterrepräsentiert. Obwohl die Professorinnen durchschnittlich erst seit kürzerer Zeit berufen sind als die Professoren, konnte in einer weiteren Berechnung festgestellt werden, dass Professorinnen in gleich vielen verschiedenen Gremien und Leitungsfunktionen tätig waren wie die Professoren, in zentralen Leitungsfunktionen sogar in mehreren.

Als Handlungsempfehlungen werden abgeleitet:

- Die Aktivitäten der Hochschulen, die Zahl der Professorinnen insgesamt zu erhöhen, sollten verstärkt werden.
- Im Zuge der Aktivitäten, die Hochschulen geschlechtergerecht zu gestalten, sollten Instrumente entwickelt werden, um die Arbeit in Gremien anzuerkennen und wertzuschätzen.

**Ergebnis 2 – Beteiligung:** Die gesetzlichen Vorgaben und Empfehlungen der Forschungsorganisationen führen zur Besetzung von Professorinnen in Leitungsfunktionen und Gremien.

Die Hypothese dazu lautete, dass zentral auf ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis geachtet wird, weil die Hochschulen die gesetzlichen Vorgaben bei der Besetzung der stärker sichtbaren zentralen Leitungsebene (z.B. im Präsidium, Hochschulrat und Senat) berücksichtigen und

ebenso den Richtlinien und Grundsätzen des Wissenschaftsrates und der DFG nachkommen. Der Anteil von Professorinnen in den zentralen Leitungsfunktionen von 30% stützt diese Hypothese.

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass der Anteil von Professorinnen in Leitungsfunktionen in den dezentralen Organen und Gremien (in den Fakultäten als z.B. Dekaninnen, Prodekaninnen, Forschungsdekaninnen, Studiendekaninnen) im Vergleich zu den zentralen gering ausfällt. Von den Professorinnen geben z.B. 10% (20) an, einmal Dekanin gewesen zu sein, von den Professoren waren 20% Dekane (117).

Bei den Mitgliedern in den Fakultätsräten scheint das Geschlechterverhältnis ausgewogener zu sein. Von den Professorinnen sind 41% (82) bereits Mitglied gewesen und von den Professoren 49% (294). Bei dem Vergleich der absoluten Zahlen wird hier wieder die Unterrepräsentanz von Professorinnen deutlich.

Als Handlungsempfehlung wird abgeleitet:

- Künftige Zielvorgaben oder Quoten sollten die dezentrale Ebene stärker berücksichtigen, z.B. das Benchmarking des MWKs (Frauen an niedersächsischen Hochschulen) auf die dezentrale Ebene ausweiten.

### Unterscheiden sich Professorinnen und Professoren im Zugang zur akademischen Selbstverwaltung?

**Ergebnis 3 – Zugang:** Professorinnen werden schneller in Gremien aktiv und entscheiden sich in ihrer Zugangsweise strategischer. Professoren werden häufiger gefragt und ermutigt.

Die Zugangsweise zur akademischen Selbstverwaltung meint zum einen, zu welchem Zeitpunkt nach der Berufung die Professorin/der Professor in einem Hochschulgremium oder einer Selbstverwaltungsfunktion tätig geworden war, und zum anderen, über welche Wege die Personen in die Gremien kamen.

Der Großteil der Professorinnen und Professoren nimmt schon innerhalb kürzester Zeit, und zwar innerhalb der ersten zwei Jahre nach ihrer Berufung, Gremientätigkeiten auf. Gremienmitgliedschaften werden insgesamt nach kürzerer Dauer wahrgenommen als leitende Funktionen. Professorinnen werden signifikant schneller in Leitungsfunktionen und als Mitglied in einem Gremium tätig.

Der Zugang, wie sie Mitglied wurden, unterscheidet sich nur zum Teil von ihren männlichen Kollegen. So werden sowohl bei den Leitungsfunktionen als auch bei den Mitgliedschaften von beiden als häufigste Zugangsweise „ich wurde gefragt“ (zu ca. 65%) und „aus eigenem Antrieb“ (zu ca. 35%) angegeben.

Professorinnen gelangen jedoch etwas öfter aus einer inhaltlichen und strategischen Entscheidung heraus zur Gremienarbeit als die Professoren, indem sie „ein bestimmtes Ziel“ erreichen wollen oder „aus einem bestimmten Anlass“ heraus handeln.

Professoren hingegen werden häufiger von anderen „ermutigt“ oder „gefragt“. So antworten Professoren auch häufiger, dass sie noch nicht in zentralen Gremien tätig geworden sind, weil sie nicht „gefragt/angesprochen“ worden seien und es sich „nicht ergeben“ hätte.

Professorinnen (ca. 15%) geben gegenüber den Professoren (ca. 10%) häufiger an, dass sie in die Selbstverwaltung „gedrängt“ geworden sind oder sich „aus einem äußeren Anlass dazu gezwungen“ sahen. Dies zeigt sich bei der Übernahme von Leitungsfunktionen als auch bei der Übernahme von Mitgliedschaften.

Beides, die schnellere Beteiligung und der unterschiedliche Zugang, wurden als erster Hinweis darauf verstanden, dass sich Professorinnen stärker unter Druck gesetzt fühlen als Professoren, in Gremien tätig zu werden.

Die Handlungsempfehlung 7 der Dialoginitiative wird daher unterstützt:

- Frauen werden zur Förderung ihres Engagements in Gremien proaktiv angesprochen und durch Coaching- und Beratungsangebote unterstützt.

Zudem wird als Handlungsempfehlung abgeleitet:

- Mehr Transparenz in der Besetzung von Gremien schaffen.

### Unterscheiden sich Professorinnen und Professoren in der Motivation zur akademischen Selbstverwaltung?

**Ergebnis 4 – Motivation:** Professorinnen engagieren sich häufiger aus hochschulpolitischer Motivation und wegen der Vernetzungsmöglichkeiten in Gremien, Professoren sehen häufiger als die Professorinnen die Gremienarbeit als Pflicht.

Professorinnen und Professoren unterscheiden sich zum Teil in der zugrundeliegenden Motivation für ihre Tätigkeiten in der akademischen Selbstverwaltung. Die Gründe, dass sie „mitbekommen, was an der Hochschule passiert“ und dass sie ihr „Fach an der Hochschule stärken wollen“ wurden mit insgesamt 865 Nennungen am häufigsten angegeben. Professorinnen nennen diese Gründe signifikant häufiger als Professoren. In der Pilotstudie (Hannover 2015) wurden diese Gründe von den Professorinnen ebenfalls am häufigsten genannt und auch die Erhebung an der Universität Bremen (2009/10) ergab, dass knapp 80% aller Professorinnen einen positiven Ertrag aus der Gremienarbeit ziehen können.

Professorinnen wollen durch ihre Gremientätigkeiten häufiger als die Professoren „Kolleginnen und Kollegen kennen lernen“ und selbst „bekannter“ werden.

Während die Professorinnen sehr viele Gründe als entscheidend für die Gremienarbeit sehen und vor allem den hochschulpolitischen Aspekt und die Vernetzungsmöglichkeiten mehr schätzen als die Professoren, geben diese häufiger an, der „Hochschule etwas zurückgeben“ zu wollen und die Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung als ihre „Pflicht“ wahrzunehmen.

Als Handlungsempfehlung wird abgeleitet:

- Die genannten Gründe zeigen, dass die Gremienarbeit viele Vorteile für Professorinnen und Professoren bietet. Um die Attraktivität von Gremienarbeit und die Motivation zur Gremienarbeit zu erhöhen, sollten diese Vorteile sichtbarer gemacht werden.

### Unterscheiden sich Professorinnen und Professoren in der Wahrnehmung von akademischer Selbstverwaltung?

**Ergebnis 5 – Allgemeine Wahrnehmung der Gremienarbeit: Die Zufriedenheit mit dem strukturellen und zeitlichen Ablauf von Gremien ist bei beiden Geschlechtern verbesserungswürdig.**

Während die Beteiligung in der akademischen Selbstverwaltung bei 95,5% liegt und bereits deutlich wurde, dass Professorinnen und Professoren durchaus motiviert an der Hochschulentwicklung teilnehmen möchten, werden die Bedingungen und Voraussetzungen unter denen Gremienarbeit stattfindet, deutlich negativ wahrgenommen. Professorinnen und Professoren unterscheiden sich in dieser Wahrnehmung kaum voneinander,

Professorinnen sind allerdings insgesamt noch ein wenig negativer gestimmt.

Vor allem mit der zeitlichen und inhaltlichen Strukturierung scheinen die Professorinnen und Professoren nicht zufrieden zu sein. Nur etwa ein Viertel empfindet die Gremienarbeit als „gut strukturiert und effektiv“, dementsprechend sehen sogar noch weniger den zeitlichen Aufwand für Gremienarbeit als „überschaubar“. Ungefähr 30% sind der Meinung, dass viele Gremien „gar nicht unbedingt notwendig“ sind.

Es wird der Eindruck vermittelt, dass die Gremientätigkeiten häufig als frustrierend und unnötig zeitintensiv empfunden werden.

Als Handlungsempfehlung wird abgeleitet:

- Die Gremienarbeit sollte dahingehend verändert und attraktiver gemacht werden, indem klare Strukturen geschaffen werden, Gremien möglichst einen festgelegten Zeitrahmen haben und administrative Unterstützung erhalten.

### Ergebnis 6 – Wahrnehmung der Entlastungssituation: Professorinnen und Professoren wünschen sich mehr Entlastungsmöglichkeiten.

Nach § 7 der Lehrverpflichtungsverordnung (LWVO) kann die Lehrverpflichtung für Lehrpersonen in besonderen Funktionen auf Antrag ermäßigt werden, dies betrifft die nebenamtlichen Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten, die Dekaninnen und Dekane, die Studiendekaninnen und Studiendekane sowie die Gleichstellungsbeauftragten.

Professorinnen sind signifikant häufiger als die Professoren der Meinung, dass es über diese Vorgaben hinaus für weitere Personen in anderen Funktionen/Gremien Lehrermäßigung geben sollte.

Insgesamt drei Viertel der Professorinnen sind dieser Meinung, aber auch knapp ein Drittel der Professoren stimmen dem zu. Der gleiche Anteil an Professoren findet, dass es noch weitere Entlastungsmöglichkeiten in der Wissenschaftsverwaltung oder bei Prüfungen geben sollte, die Professorinnen fordern diese Art der Entlastung erneut signifikant häufiger zu über 80%.

Die Antworten der Professorinnen, warum sie nicht in zentralen Gremien tätig sind, weisen ebenfalls auf eine höhere Belastungssituation hin: Sie sagen signifikant häufiger, dass sie der „zeitliche Aufwand abschrecke“ und „sie ihre Zeit für Familien- und/oder Pflegeaufgaben brauchen“.

Ein Drittel der in Gremien aktiven Teilnehmenden geben an, schon einmal eine Entlastung aufgrund ihrer Gremienarbeit erfahren zu haben.

Ähnlich wie in der Pilotstudie würden sich die Professorinnen und die Professoren am ehesten durch wissenschaftliches Personal, durch Verwaltungsangestellte und durch Lehrbeauftragte unterstützt fühlen. Zudem würden sich die Teilnehmenden die Berücksichtigung der Gremienarbeit bei der internen Leistungsorientierten Mittelvergabe wünschen.

In einem offenen Textfeld wurde von den Befragten darauf hingewiesen, dass vor allem die Lehrdeputattermäßigung eine große Unterstützung darstellen würde, aber dass diese nur funktionieren würde, wenn zusätzliches Personal dafür vorhanden wäre.

Insgesamt messen die Professorinnen fast allen Unterstützungsmaßnahmen signifikant mehr Wert bei als die Professoren. Die einzige Unterstützungsmöglichkeit, die die Professoren häufiger als (sehr) starken Anreiz wahrnehmen, sind Sitzungsgelder (zu 16,3%).

Mit dem Angebot an strukturellen Entlastungsmöglichkeiten an ihrer Hochschule zur Unterstützung des Nachwuchses und der Studierenden und der eigenen Anliegen sind die meisten Professorinnen und Professoren insgesamt zufrieden. Folgende Programme zur Unterstützung wurden dabei als besonders sinnvoll erachtet: Beratung bei Forschungsanträgen/Drittmittelanträgen, didaktische Angebote/Fortbildungen, Mentoringprogramme, Graduiertenakademien/Doktoranden-/Doktorandinnenbetreuung (an Universitäten).

Die Handlungsempfehlung 7 der Dialoginitiative wird daher unterstützt:

- Sofern eine überproportionale Belastung von Frauen durch Gremienarbeit gegeben ist, werden geeignete Instrumente der Entlastung entwickelt, wie z.B. zusätzliche personelle Ressourcen.
- Die Vergabe von zusätzlichen Forschungssestern kann einen weiteren Anreiz für ein stärkeres Engagement in Selbstverwaltungsfunktionen setzen.

Zudem werden als Handlungsempfehlungen abgeleitet:

- Berücksichtigung der Gremienarbeit bei der internen Leistungsorientierten Mittelvergabe.
- Ausbau der strukturellen Angebote und Programme auf zentraler Ebene zur Entlastung der sonstigen Dienstaufgaben der Professorinnen und Professoren.

**Ergebnis 7 – Wahrnehmung von Netzwerken:** Professorinnen finden es schwieriger, sich in das bestehende Netzwerk zu integrieren und nutzen deswegen den formalen Weg über Gremien mehr, um zu netzwerken, als Professoren.

Insgesamt ist das Bedürfnis der Professorinnen und Professoren, in der Hochschule untereinander „vernetzt“ zu sein, sehr hoch. Ein bestehendes Netzwerk nehmen jedoch nur etwa die Hälfte aller Professorinnen und Professoren wahr und weniger als ein Drittel sehen in der Hochschule „gute Möglichkeiten der Vernetzung“, Professorinnen signifikant seltener.

Professorinnen finden es zudem signifikant schwieriger, „sich in das bestehende Netzwerk zu integrieren“ (zu 30,2%), während nur einem Fünftel (20,5%) der Professoren dies schwerzufallen scheint. Die Professorinnen fühlen sich signifikant seltener „sehr gut in der Hochschule vernetzt“ als die Professoren.

Bei den Gründen für ein Engagement in der akademischen Selbstverwaltung wurde bereits festgestellt, dass Professorinnen häufiger über den formellen Weg der Gremien „Kolleginnen und Kollegen kennen lernen“ und selbst „bekannt“ werden wollen.

Als Handlungsempfehlung wird abgeleitet:

- Die Hochschulen sollten mehr Möglichkeiten zum Netzwerken schaffen, damit neuberufene Professorinnen und Professoren möglichst schnell Kolleginnen und Kollegen aus anderen Fakultäten und mit längerer Hochschulerfahrung kennen lernen können.
- Dabei sollte insbesondere darauf geachtet werden, dass Professorinnen und Professoren gleichermaßen teilhaben können, um Barrieren der homosozialen Kooptation abzubauen.

Die aus den Ergebnissen abgeleiteten und formulierten Handlungsempfehlungen machen deutlich, dass zur Herstellung der Chancengleichheit und geschlechtergerechter Beteiligungskultur in den Organen und Gremien noch viel zu bewegen und zu verändern ist.



## 9 Quellenverzeichnis

### a) Literatur

Beaufaÿs, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. 1. Aufl. Bielefeld: transcript Verlag (Sozialtheorie)

Beaufaÿs, Sandra; Engels, Anita; Kahlert, Heike (2012): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt: Campus Verlag

Best, Kathinka; Schraudner, Martina (2014): Wer macht wirklich MINT? Wissenschaftskarrieren in der retrospektiven Verlaufsanalyse. In: *Forschung und Lehre* 21 (10), S. 826-827

Blome, Eva; Erfmeier, Alexandra; Gülcher, Nina; Smykalla, Sandra (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? 2., vollst. überarb. u. erw. Aufl. 2013. Wiesbaden: Springer VS

Bortz, Jürgen; Schuster, Christof (2010): Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler. 7., vollst. überarb. u. erw. Aufl. Berlin: Springer

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007): Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder. Gleichstellungsfördernde Maßnahmen. Best Practice. Online verfügbar unter: [https://www.bmbf.de/files/Ausstellung\\_800x2000\\_Web\\_barrierefrei.pdf](https://www.bmbf.de/files/Ausstellung_800x2000_Web_barrierefrei.pdf)

Detmer, Hubert; Preißler, Ulrike (2006): Die W-Besoldung und ihre Anwendung in den Bundesländern. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 28 (2), S. 50-66

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2008): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards. Online verfügbar unter: [http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_gleichstellungsstandards.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf)

European Commission (2016): She Figures 2015. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Online verfügbar unter: [https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/she\\_figures\\_2015-final.pdf](https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf)

Felt, Ulrike; Nowotny, Helga; Taschwer, Klaus (1995): Wissenschaftsforschung. Eine Einführung. Frankfurt am Main: Campus-Verlag

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2015): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 19. Fortschreibung des Datenmaterials (2013/2014) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn

Glaser, Edith (1996a): Sind Frauen studierfähig? Vorurteile gegen das Frauenstudium. In: Elke Kleinau und Claudia Opitz (Hg.): *Geschichte der Mädchen- und Frauenbildung*. Frankfurt/Main (Vom Vormärz bis zur Gegenwart, 2), S. 299-309

Glaser, Edith (1996b): Die erste Studentinnengeneration – ohne Berufsperspektive? In: Elke Kleinau und Claudia Opitz (Hg.): *Geschichte der Mädchen- und Frauenbildung*. Frankfurt/Main (Vom Vormärz bis zur Gegenwart, 2), S. 310-324

Gotzmann, Helga (2006): Gleichstellungspolitik und Frauenförderung an der Universität Hannover. In: Rita Seidel (Hg.): *Festschrift zum 175-jährigen Bestehen der Universität Hannover*, S. 257

Hannover (2015): Pilotstudie „Professorinnen in Gremien und Leitungsfunktionen“ an den hannoverschen Hochschulen zur niedersächsischen Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur. Ergebnisse online verfügbar unter: [http://www.mwk.niedersachsen.de/download/97896/Leitungspositionen\\_und\\_Gremienarbeit.pdf](http://www.mwk.niedersachsen.de/download/97896/Leitungspositionen_und_Gremienarbeit.pdf)

Hausen, Karin; Nowotny, Helga (1986): *Wie männlich ist die Wissenschaft?* 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp

Huerkamp, Claudia (1996): Bildungsbürgerinnen. Frauen im Studium und in akademischen Berufen 1900–1945. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Kahlert, Heike (2015): Über das „akademische Frauensterben“. In: Beiträge zur Hochschulforschung 37 (3), S. 60–78

Krais, Beate (2000): Einleitung: Die Wissenschaft und die Frauen. In: Beate Krais (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt; [Tagung an der Technischen Universität Darmstadt im Juni 1996]. Frankfurt/Main: Campus-Verlag, S. 9–30

Krais, Beate (2000): Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen. In: Beate Krais (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt; [Tagung an der Technischen Universität Darmstadt im Juni 1996]. Frankfurt/Main: Campus-Verlag, S. 31–54

Krais, Beate (2008): Wissenschaft als Lebensform. Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren. In: Yvonne Haffner (Hg.): Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt/M., New York, NY: Campus-Verlag, S. 177–211

Krimmer, Holger; Stallmann, Freia; Behr, Markus; Zimmer, Annette (2004): Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland – GESIS CEWSwiki. Universität Münster

Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld: Kleine

Lind, Inken (2007): Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder Strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln. Köln Wissenschaftsrat, S. 59–86

Löther, Andrea (Red.) (2003): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS. Online verfügbar unter: <http://www.gesis.org/cews/unser-angebot/publikationen/cewspublik/#c47712>

Lundt, Bea (1996): Zur Entstehung der Universität als Männerwelt. In: Elke Kleinau und Claudia Opitz (Hg.): Geschichte der Mädchen- und Frauenbildung. Frankfurt/Main (Vom Mittelalter bis zur Aufklärung, 1), S. 103–118

Majcher, Agnieszka; Zimmer, Annette (2010): Hochschule und Wissenschaft. In: Ruth Becker, Beate Kortendiek und Barbara Budrich (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 3., erw. und durchges. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Geschlecht und Gesellschaft, 35), S. 705–712

Metz Göckel, Sigrid; Selent, Petra; Schürmann, Ramona (2010): Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. In: Beiträge zur Hochschulforschung 32 (1), S. 8–35

Möhlmann, Sandra (2015): Welche Vorteile hat die Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung? In: Forschung und Lehre 22 (3), S. 224

Müller, Ursula (1999): Soziologie und Geschlechtergerechtigkeit am Beispiel der Forschung zu Frauen an Hochschulen. In: Bettina Dausien, Martina Herrmann, Mechtild Oechsle, Christiane Schmerl und Marlene Stein-Hilbers (Hg.): Erkenntnisprojekt Geschlecht. Feministische Perspektiven verwandeln Wissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Geschlecht und Gesellschaft, 17), S. 141–166

Müller, Ursula; Stein-Hilbers, Marlene (1996): Arbeitsplatz Hochschule – kein Platz für Frauen? In: Elke Kleinau und Claudia Opitz (Hg.): Geschichte der Mädchen- und Frauenbildung. Frankfurt/Main (Vom Vormärz bis zur Gegenwart, 2), S. 487–496

Niemeyer, Beatrix (1996): Ausschluß oder Ausgrenzung? Frauen im Umkreis der Universitäten im 18. Jahrhundert. In: Elke Kleinau und Claudia Opitz (Hg.): Geschichte der Mädchen- und Frauenbildung. Frankfurt/Main (Vom Mittelalter bis zur Aufklärung, 1), S. 276-296

Ruschenburg, Tina; Zuber, Stephanie; Engels, Anita; Beaufaÿs, Sandra (2011): Frauenanteile in der Exzellenzinitiative. Zu den methodischen Herausforderungen bei der Ermittlung aussagekräftiger Vergleichswerte. In: die hochschule 2, S. 161-206

Rusconi, Alessandra; Kunze, Caren (2015): Einführung in das Themenheft: Reflexionen zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft. In: Beiträge zur Hochschulforschung 37 (3), S. 8-21

Statistisches Bundesamt (2007): Bildung und Kultur – Personal an Hochschulen 2006. Wiesbaden (Fachserie 11, Reihe 4.4)

Statistisches Bundesamt (2015a): Bildung und Kultur – Studierende an Hochschulen. Wintersemester 2014/2015. Wiesbaden (Fachserie 11, Reihe 4.1)

Statistisches Bundesamt (2015b): Bildung und Kultur – Prüfungen an Hochschulen 2014. Wiesbaden (Fachserie 11, Reihe 4.2)

Statistisches Bundesamt (2015c): Bildung und Kultur – Personal an Hochschulen 2014. Wiesbaden (Fachserie 11, Reihe 4.4)

Universität Bremen (2010): Bedarfserhebung unter den Professorinnen der Universität Bremen im WS 2009/2010. Bericht online verfügbar unter: [http://www.uni-bremen.de/fileadmin/user\\_upload/chancengleichheit/Abschlussbericht\\_Erhebung\\_Bremen.pdf](http://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/chancengleichheit/Abschlussbericht_Erhebung_Bremen.pdf)

Wetterer, Angelika (2000): Noch einmal: Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität. Die kontrafaktischen Wirkungen der bisherigen Frauenförderung im Hochschulbereich In: Beate Kraus (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt; [Tagung an der Technischen Universität Darmstadt im Juni 1996]. Frankfurt/Main: Campus-Verlag, S. 195-221

Wissenschaftsrat (2006): Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Berlin. Online verfügbar unter [http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/Offensive\\_Chancengleichheit.pdf](http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/Offensive_Chancengleichheit.pdf)

Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Berlin. Online verfügbar unter <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.pdf>

Zimmer, Annette; Krimmer, Holger; Stallmann, Freia (2006): Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universitäten. In: Beiträge zur Hochschulforschung 28 (4), S. 30-56

## b) Gesetze

Deutscher Bundestag (16.02.2002): Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung (Professorenbesoldungsreformgesetz). ProfBesReformG. In: Bundesgesetzblatt 2002 Teil I (11), S. 686-692

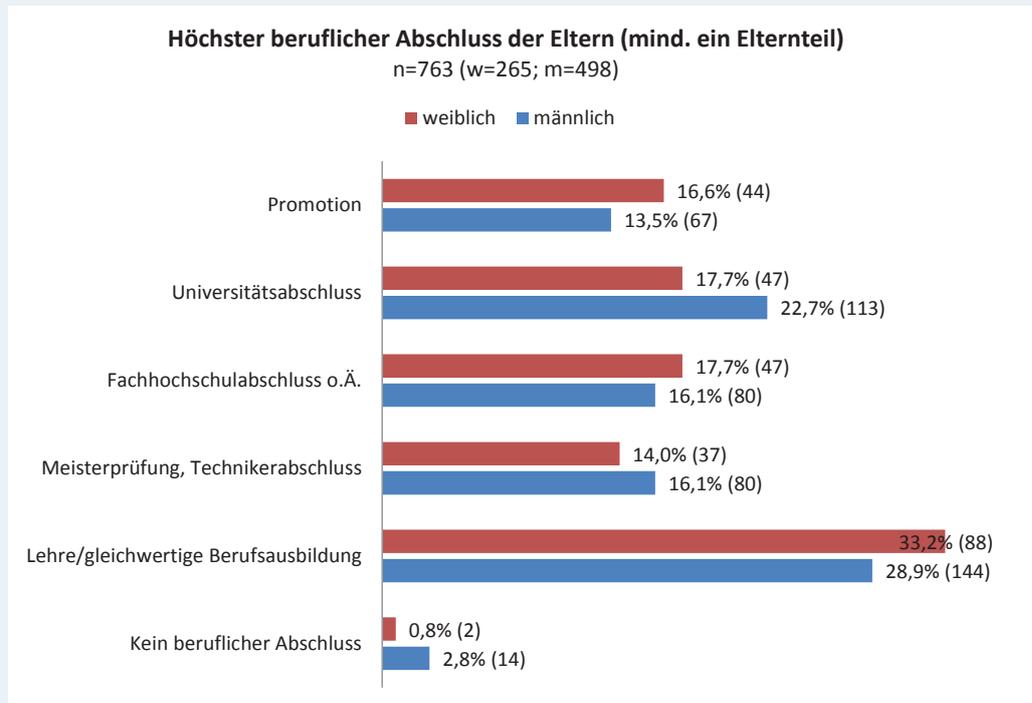
Verordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung – LVO –) Vom 2. August 2007 (Nds. GVBl. Nr. 24/2007 S. 408) – VORIS 22210 –

Niedersachsen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2015): Niedersächsisches Hochschulgesetz. NHG, vom 26.02.2007 (Nds. GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 15.12.2015 (Nds. GVBl. S. 384) Niedersachsen Ministerium für Wissenschaft und Kultur. – Nichtamtliche Fassung –

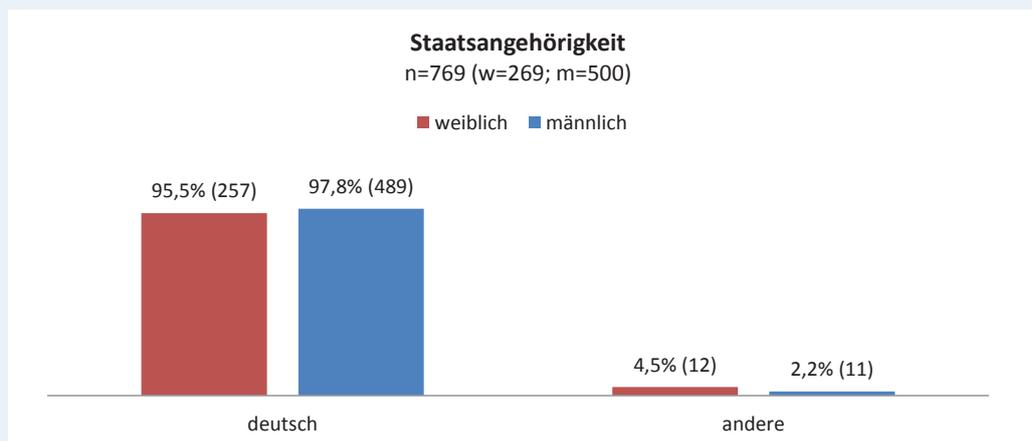
## 10 Anhang

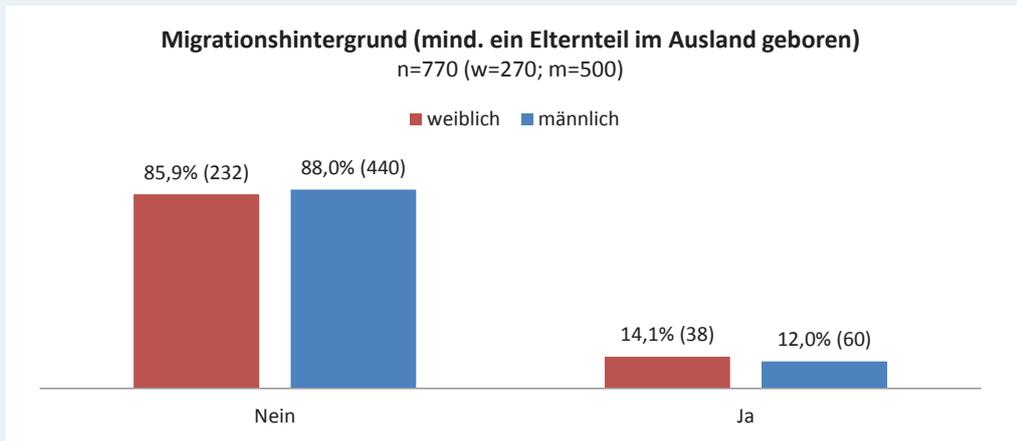
### 10.1 Soziodemografische Angaben: Soziale Herkunft

**Diagramm A39:**  
soziodemografische Angaben  
– Eltern, \* $p \leq 0.05$  \*\* $p \leq 0.01$   
\*\*\* $p \leq 0.001$



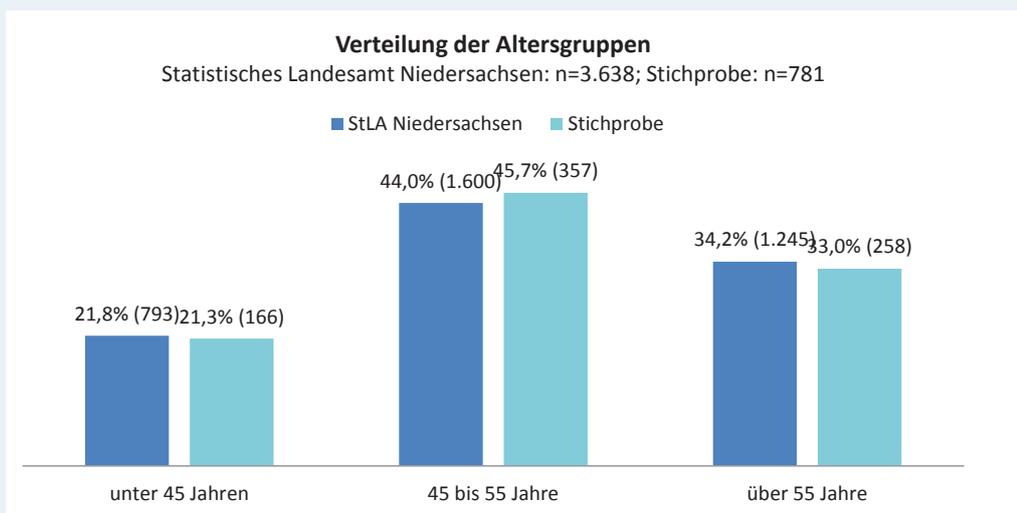
**Diagramm A40:**  
soziodemografische Angaben  
– Staatsangehörigkeit, \* $p \leq 0.05$   
\*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$





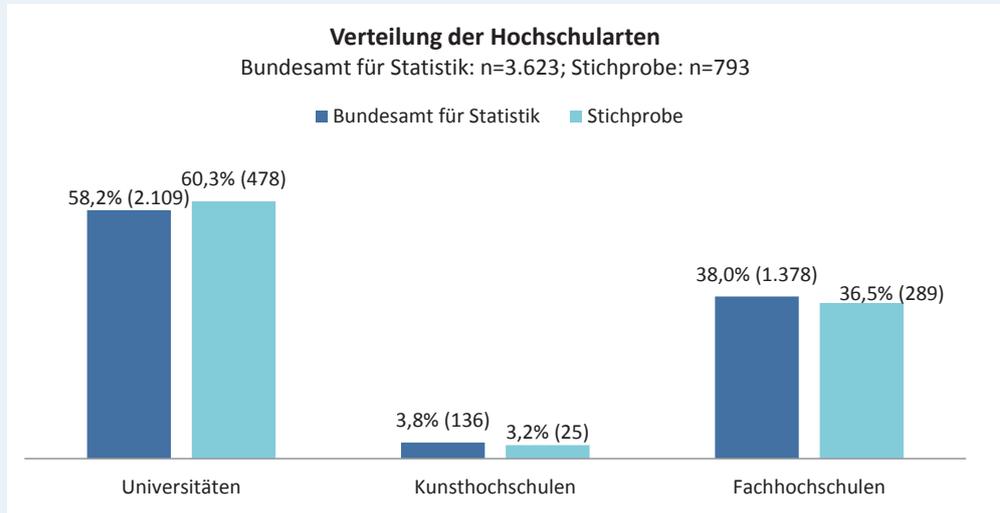
**Diagramm A41:**  
soziodemografische Angaben  
– Migrationshintergrund,  
\* $p \leq 0.05$  \*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$

## 10.2 Überblick über die Verteilung in Stichprobe und Grundgesamtheit (Repräsentativität)

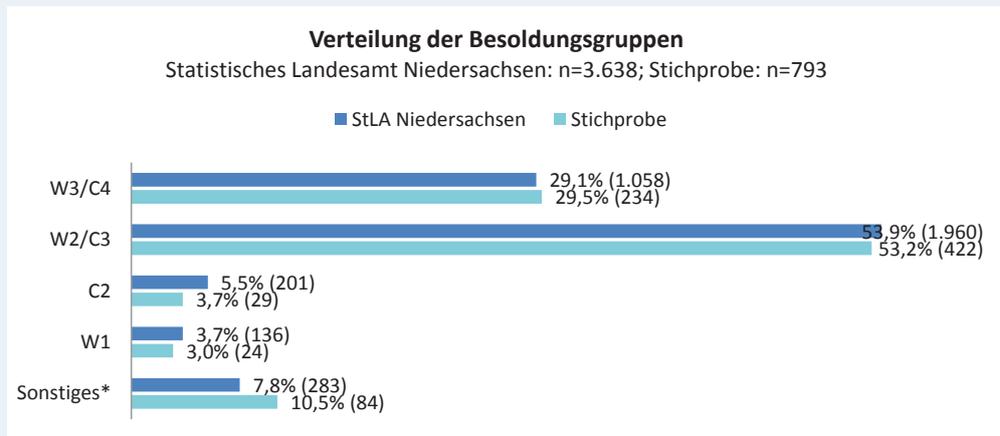


**Diagramm A42:**  
Repräsentativität  
– Altersgruppen

**Diagramm A43:**  
Repräsentativität  
– Hochschulart

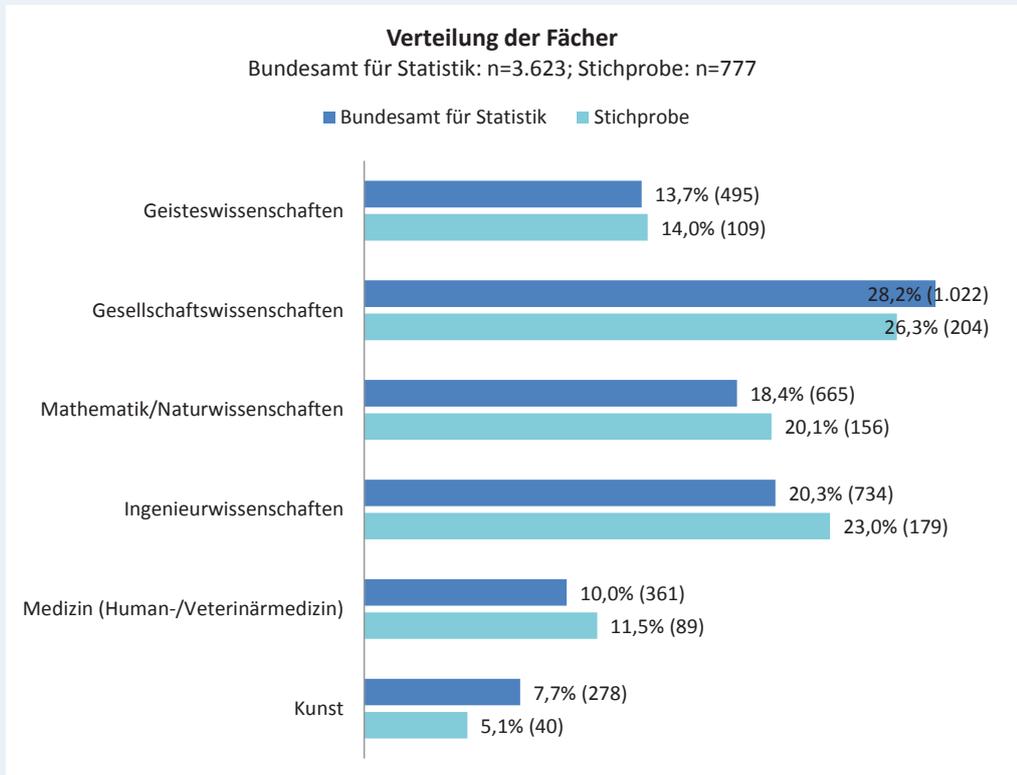


**Diagramm A44:**  
Repräsentativität  
– Besoldungsgruppen



Sonstiges in der Stichprobe: Vertretungsprofessur, APL-Professur, Gastprofessur, Verwaltungsprofessur, Honorarprofessur

Sonstiges beim StLA: B2, R1, A15, A14, Außertariflich, BAT IIa, E15U, E15, E14, E13h, Beamte Richter Höherer Dienst, Gehob. Dienst (auss. BAT, ohn. Zuord.), Höherer Dienst (auss. BAT, ohn. Zuord.), Angestellte Oh. Besoldung/Vergütung



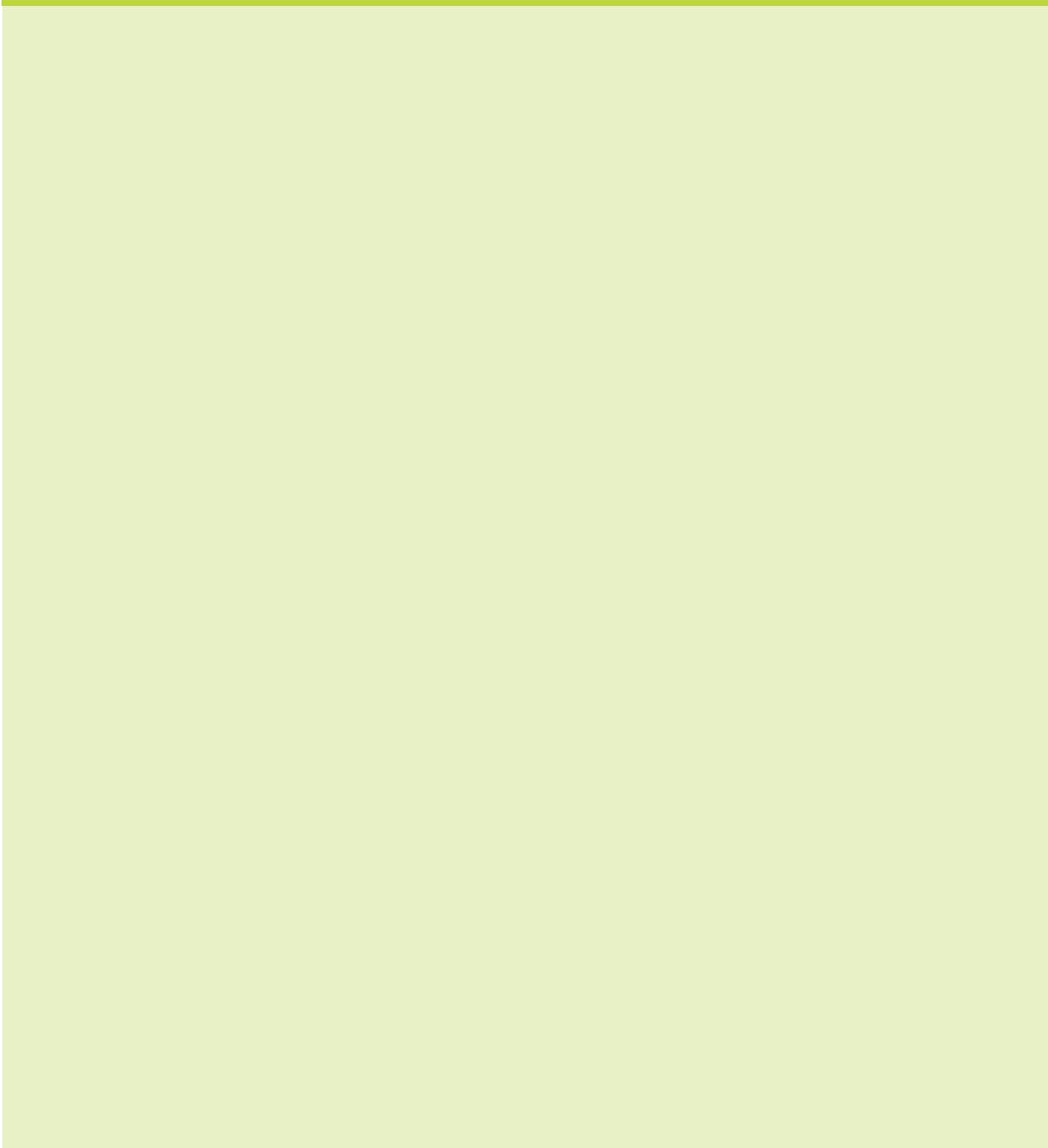
**Diagramm A45:**  
Repräsentativität –  
Fächer

### 10.3 Fragebogen (als Online-Erhebung über LimeSurvey.org)

Bei Interesse können Sie den Fragebogen bei Johanna Johannsen unter der E-Mail Adresse: [j.johannsen@ish.uni-hannover.de](mailto:j.johannsen@ish.uni-hannover.de) anfordern.

## Notzien

---





# Professorinnen entscheiden mit **2017**

Professorinnen und Professoren in der Selbstverwaltung an  
niedersächsischen Hochschulen - Zugänge, Motivationen und Beteiligungen